



Behinderte Menschen im Beruf

Dialyse und Transplantation Wenn die Nieren versagen



**Neu
im Internet!**

BIH Online Akademie

**BEM Betriebliches
Eingliederungsmanagement**

**Mainfränkische
Werkstätten**
Ein Besuch vor Ort



Unvorstellbar!?
Blinde Lehrerin
an Berufsschule



Arbeitsschutz
Rechte und
Pflichten der SBV



Liebe Leserin, lieber Leser!

Jetzt erst recht: Beschäftigung sichern!

Die Auswirkungen der weltweiten Wirtschaftskrise sind inzwischen auch bei den Integrationsämtern spürbar. Wir beobachten eine steigende Zahl von Anträgen auf Zustimmung zur Kündigung. Wir lassen uns dadurch aber nicht entmutigen, sondern werden mit unvermindertem Einsatz die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

fördern und Betriebe unterstützen, die sich hier ebenfalls engagieren. Unter diesem Blickwinkel wollen wir uns in der nächsten ZB ausführlich mit dem Thema Wirtschaftskrise beschäftigen.

Die Diagnose „dialysepflichtig“ ist für viele nierenkranke Menschen ein Schock, auch wenn sie meist nicht überraschend kommt. „Werde ich noch die Zeit und Kraft haben, meinen Beruf auszuüben?“, fragen sich die Betroffenen. Tatsächlich kann dies nur die Praxis beantworten. Mit unserem Schwerpunktthema wollen wir nicht nur über chronisches Nierenversagen und seine Folgen aufklären, sondern die Patienten und ihre Arbeitgeber ermutigen, den Versuch einer Rückkehr oder eines Verbleibs am Arbeitsplatz zu wagen. Gemeinsam mit dem Integrationsamt lassen sich auch in schwierigen

Zeiten individuelle Lösungen finden. Wie die Praxisbeispiele in diesem Heft zeigen, kann eine Arbeit der angeschlagenen Psyche chronisch kranker Menschen Halt geben und so den Betroffenen helfen, neue Perspektiven für ihr Leben zu entwickeln.

In den vergangenen Monaten standen die Werkstätten für behinderte Menschen öfters im Fokus, weil die Zahl ihrer Beschäftigten stetig steigt, die Zahl der Übergänge auf den ersten Arbeitsmarkt aber stagniert. Unbestritten ist, dass die Werkstätten eine wichtige Arbeit leisten. Das Porträt über die Mainfränkischen Werkstätten in Würzburg stellt eine moderne Einrichtung vor, die sich intensiv um die Integration ihrer Beschäftigten in Betriebe der freien Wirtschaft bemüht.

In der Serie „Unvorstellbar!“ beweist dieses Mal eine blinde Berufsschullehrerin, dass eine Behinderung – egal, welcher Art – allein noch kein Hinderungsgrund ist, seinen Wunschberuf zu verwirklichen.

Was die Schwerbehindertenvertretung mit der betrieblichen Arbeitssicherheit zu tun hat und welche Aufgaben, Rechte sowie Pflichten damit verbunden sind, erfahren Sie im Forum dieses Heftes.

Edgar Seeger
Leiter des Integrationsamtes
beim Landeswohlfahrtsverband Hessen

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, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).

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

Beirat: Ulrich Adlhoj, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Bettina Schnetter, Bayreuth

Reportagen und Berichte: Elly Lämmlein, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

Titelfoto: IStockphoto/Daniel Rodriguez • **Fotos:** Christoph Busse S. 12; fotolia.com: ISO K° – photography S. 4, Lucky Dragon S. 12, LVI S. 3, 14, Nik S. 14/ 15, Pejo S. 5; Thomas Frey S. 1, 3, 8; Jörg Henkel S. 3, 10, 11, 12, 13; Mainfränkische Werkstätten Archiv S. 1, 3, 6, 7; privat S. 2; Oliver Werner S. 3, 13 • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg

Auflage: 280.000 Exemplare

Redaktionsschluss: Mai 2009 • 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

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

- Fachtagung zur UN-Konvention
- Versorgungsmedizinische Grundsätze
- Was ist eigentlich ... der Deutsche Behindertenrat?
- Parkerleichterungen
- **Grafik, Neuerscheinungen, Treffpunkt BIH Online Akademie**

THEMA

6 – 7



Mainfränkische Werkstätten

Mehr als ein Platz zum Arbeiten ...

Wie arbeiten die Beschäftigten in einer Werkstatt für behinderte Menschen? Die ZB zu Besuch bei den Mainfränkischen Werkstätten in Würzburg.

REPORT

8



Unvorstellbar!?

Blinde Berufsschullehrerin

Birgitta Herrmann unterrichtet an einer berufsbildenden Schule in Koblenz Biologie und Ernährungslehre. Das Besondere: Die Lehrerin ist seit ihrer Kindheit blind.

RECHT

9



- Benachteiligung bei einer Bewerbung
- Ausgleichsabgabe ist verfassungskonform

SCHWERPUNKT

10 – 13



Dialyse und Transplantation

Wenn die Nieren versagen

Wie schaffen es chronisch nierenkranke Menschen trotz zeit- und kraftraubender Dialyse oder nach einer Transplantation wieder berufstätig zu sein? Eine entscheidende Rolle spielen flexible Arbeitsbedingungen. Hintergründe, Probleme und Lösungen am Arbeitsplatz sowie Beispiele aus der Praxis.



FORUM

14 – 15



Arbeitsschutz

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung

Der betriebliche Arbeitsschutz ist auch ein Thema für die Schwerbehindertenvertretung. Ihre Rechte, ihre Pflichten, ihre Einflussmöglichkeiten ...

Jetzt sind Sie am Zug!

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

Arbeitgeber und alle am BEM Beteiligten können sich umfassend informieren, Erfahrungen austauschen, Fragen an Experten richten ...

Schwerpunkt Juni 2009: Ihre Meinung zur BIH Online Akademie

Zugang über www.integrationsaemter.de



Treffpunkt

ZUKUNFT DES PILOTPROJEKTS

Seit mehr als sieben Monaten läuft das Pilotprojekt BIH Online Akademie zum Thema Betriebliches Eingliederungsmanagement mit großem Erfolg.

Resonanz: Inzwischen nutzen rund 1.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer das kostenlose Angebot im Internet, um sich zu informieren, Erfahrungen mit anderen auszutauschen und den Rat von Experten einzuholen.

Angebot: Neben Informationsmaterial, Handlungsanleitungen und einer Sammlung von Urteilen zum BEM bietet die Akademie ein Fachforum sowie regelmäßige stattfindende Experten-Chats.

Themenschwerpunkte: Gute Praxis in Betrieben und Dienststellen, Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, Datenschutz, Einführung des BEM im Betrieb sowie neue Urteile und ihre Auswirkungen. (Chat-Protokolle: siehe Rubrik Sprechstunde)

Nutzerbefragung: Die Teilnehmer sind herzlich eingeladen, mit Anregungen, Wünschen und Kritik die Weiterentwicklung des Angebots mitzugestalten – im Forum, per E-Mail oder bei der Chat-Diskussion mit den Verantwortlichen der BIH (siehe Programm-Vorschau).

Zugang zur BIH Online Akademie: www.integrationsaemter.de



WIE FUNKTIONIERT'S ?



- 1 **Fachforum:** Ein virtuelles „Schwarzes Brett“ zum Diskutieren, Erfahrungen austauschen, Fragen stellen, Kontakte knüpfen ...
- 2 **Chat/Sprechstunde:** „Live-Diskussionen“ mit Experten und anderen Teilnehmern im Chat (regelmäßige Termine)
- 3 **Bibliothek:** Praxisbeispiele, Arbeitsmaterialien, Checklisten, Urteile, BEM-Vereinbarungen ...

PROGRAMM-VORSCHAU

BIH Online Akademie – Was erwarten Arbeitgeber und das BEM-Team?
Experten-Chat am **25.06.2009** (15-16 Uhr) mit:
Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der BIH und Dezernent des KVJS-Integrationsamtes in Karlsruhe, und Dr. Helga Seel, Vorstandsmitglied der BIH und Leiterin des LVR-Integrationsamtes in Köln



Fachtagung zur UN-Konvention

„Die neue UN-Konvention und Selbstbestimmtes Leben von Menschen mit Behinderungen“ – unter diesem Titel

fand Ende März 2009 in Kiel eine Tagung im Rahmen der von der Bundesbehindertenbeauftragten Karin Evers-Meyer gestarteten Kampagne „alle inklusive“ statt. Anlass war die UN-Behindertenrechtskonvention, die am 26. März 2009, zwei Jahre nach der Unterzeichnung, in Deutschland in Kraft trat. Die Fachkonferenz in Kiel bildete den Abschluss einer Veranstaltungsreihe mit acht Konferenzen, die jeweils ein spezielles Thema der Konvention in den Blickpunkt rückten – von Bildungspolitik über Barrierefreiheit bis hin zu Politik für Frauen mit Behinderungen. „Wir sind in Deutschland sicherlich auf einem guten Weg. Allerdings sind noch viele Maßnahmen notwendig, um die Anforderungen der Konvention zu erfüllen und Gesetzeslücken zu schließen“, so Karin Evers-Meyer. Die Ergebnisse der Veranstaltungsreihe fließen in einen Aktionsplan der Bundesregierung ein.

Mehr Informationen im Internet unter
www.behindertenbeauftragte.de/alle-inklusive

Versorgungsmedizinische Grundsätze



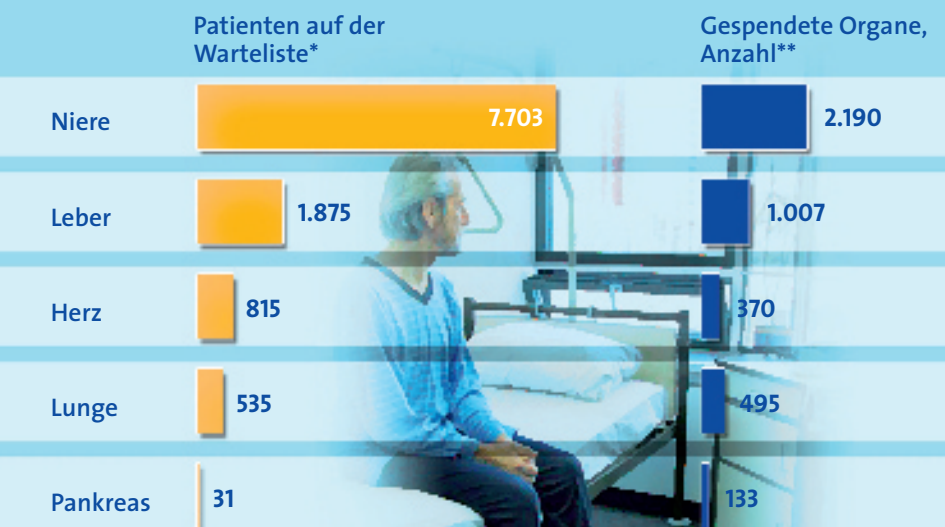
Die neue Versorgungsmedizin-Verordnung ersetzt seit dem 1. Januar 2009 die Anhaltspunkte für die ärztliche Gutachtertätigkeit durch die Anlage „Versorgungsmedizinische Grundsätze“. Sie sind allen Begut-

achtungen im Sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht zugrunde zu legen. Bisher wurde das Ausmaß der nach dem Bundesversorgungsgesetz auszugleichenden Schädigungsfolgen und der Grad der Behinderung nach den „Anhaltspunkten für die ärztliche Gutachtertätigkeit im Sozialen Entschädigungsrecht und nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX)“ (AHP) festgestellt. Die Rechtsprechung hatte allerdings wiederholt beanstandet, dass es keine verfassungskonforme Rechtsgrundlage für die AHP gebe. Die nun geltende Verordnung setzt die Vorgaben der Rechtsprechung um, ohne dass die in den AHP niedergelegten Grundsätze und Kriterien inhaltlich geändert wurden.

Mehr Informationen im Internet unter
www.bmas.de > **Teilhabe behinderter Menschen**

Tausende warten auf Spenderorgane

Deutschland 2008



Quelle: Eurotransplant *Am 31.12. **post mortem imu (123 0908) modifiziert

Täglich sterben in Deutschland im Schnitt drei Menschen, weil es für sie kein Spenderorgan gibt. Insgesamt 12.000 schwerkranke Menschen stehen auf den Wartelisten. Grund: Die Zahl der Spender – 2008 waren es 1.200 – ist zu gering. Das könnte anders sein: Nach Angaben des Presse- und Informationsamtes der Bundesregierung halten rund 80 Prozent der Deutschen Organspende für eine gute Sache, aber nur zwölf Prozent haben einen Spenderausweis.

Was ist eigentlich ...

... der Deutsche Behindertenrat?

Der Deutsche Behindertenrat wurde am 3. Dezember 1999, dem Welttag der behinderten Menschen, von den großen Sozialverbänden, der Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte sowie unabhängigen Behindertenverbänden gegründet. Damit haben sich alle wichtigen Organisationen behinderter und chronisch kranker Menschen und ihrer Angehörigen zu einem Aktionsbündnis zusammenschlossen, das mehr als 2,5 Millionen Betroffene in Deutschland repräsentiert. Ziel ist es, die Interessen verbandsübergreifend auf nationaler und internationaler Ebene zu vertreten, um Diskriminierungen weiter abzubauen. In seinen behindertenpolitischen Forderungen 2009, die auf der Homepage www.deutscher-behindertenrat.de veröffentlicht sind, formuliert das Aktionsbündnis konkrete Maßnahmen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, etwa für den Bereich Arbeit und Beschäftigung.

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



Ratgeber Behinderung

Die Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen hat in Zusammenarbeit mit dem ARD Ratgeber Recht einen Ratgeber für behinderte Menschen und ihre Angehörigen veröffentlicht. Autor ist der BIH-Vorsitzende und Dezernent des KVJS-Integrationsamts in Karlsruhe Karl-Friedrich Ernst. Das Buch informiert praxisnah und leicht verständlich über Rechte und Leistungen für behinderte Menschen und zeigt Betroffenen Wege durch den Zuständigkeitsdschungel des deutschen Sozialsystems. Dabei werden alle Lebensbereiche berücksichtigt. Ein großes Kapitel ist dem Thema „Der behinderte Mensch auf dem Arbeitsmarkt“ gewidmet, das alle wichtigen

Aspekte vom besonderen Kündigungsschutz bis hin zur Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben behandelt. Darüber hinaus werden weitere „Schutzrechte, Leistungen und Nachteilsausgleiche“ kompakt erläutert.

Behinderung – Alle Leistungen und Rechte, die Ihnen zustehen. Verbraucherzentrale NRW, Düsseldorf 2009, 160 Seiten, 9,90 Euro, ISBN 978-3-940580-18-4. Erhältlich über den Buchhandel, in Beratungsstellen und über den Versandservice der Verbraucherzentrale, Telefon 02 11/38 09-555, sowie im Internet unter www.vz-ratgeber.de.

Parkerleichterungen

Zukünftig profitieren mehr Menschen mit Behinderung von Parkerleichterungen. So können jetzt auch Menschen mit einer Conterganschädigung oder vergleichbaren Funktionseinschränkungen auf Behindertenparkplätzen parken. Dies war bislang nur außergewöhnlich gehbehinderten Menschen sowie blinden Menschen und ihren Begleitungen möglich. Daneben wird der Kreis behinderter Personen ausgeweitet, die beispielsweise im eingeschränkten Halteverbot, in Ladezonen oder in Fußgängerzonen parken dürfen. Künftig ist dies auch erlaubt bei starker Gehbehinderung oder einem schweren Darmleiden. Die Änderungen der Straßenverkehrs-Ordnung treten am 1. September 2009 in Kraft.

Nähere Informationen im Internet unter www.bmas.de > Teilhabe behinderter Menschen



Mainfränkische Werkstätten

Mehr als ein Platz zum Arbeiten ...

Erster Arbeitsmarkt heißt das Ziel, doch für viele behinderte Menschen ist die Werkstatt der richtige Arbeitsplatz. Wie arbeiten die Beschäftigten dort? Die ZB besuchte die Mainfränkischen Werkstätten in Würzburg.



Ein Arbeitsfeld von vielen: die Holzbearbeitung

Als vor einiger Zeit die jetzige Präsidentin des Bayerischen Landtags, Barbara Stamm, die Mainfränkischen Werkstätten in Würzburg besuchte und eine sichtlich erkältete behinderte Mitarbeiterin fragte, wieso sie denn in diesem Zustand trotzdem zur Arbeit ginge, erhielt sie nur lapidar zur Auskunft: „Ohne mich läuft das hier nicht!“ Eine Szene, die treffend beschreibt, wie stark sich die meisten Beschäftigten mit „ihrer“ Werkstatt identifizieren.

Die Mainfränkische Werkstätten GmbH ist ein Verbund von zehn Werk- und Betriebsstätten in Würzburg und der Region. Träger sind mehrere Lebenshilfe-Vereine und der Verein für Körper- und Mehrfachbehinderte in Würzburg. Insgesamt sind dort rund 1.100 behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Die Würzburger Werkstätte, eine der ersten und größten Einrichtungen in diesem Verbund, bietet 400 überwiegend geistig, aber auch körperlich behinderten Menschen eine Beschäftigung in den Bereichen Elektro/Kabelkonfektion, Metallbearbeitung, Schreinerei, Montage und Verpackung sowie Kreativarbeiten. „Bekannt sind die Mainfränkischen Werkstätten jedoch für ihre vielfältigen Arbeitsplätze außerhalb klassischer Werkstattträumlichkeiten“, so Michael Wenzel, Prokurist und Leiter des Sozialen Dienstes der Mainfränkischen Werkstätten „... zum Beispiel in unseren Betriebsstätten Wildpark Sommerhausen, Theater Augenblick, Zentralküche Kitzingen und Mainfrankenhof Schwarzenau – ein Kartoffelverarbeitungsbetrieb.“

Individuell fördern

Wer als behinderter Mensch neu in eine Werkstatt kommt, durchläuft zu-

nächst ein dreimonatiges „Eingangsverfahren“, um herauszufinden, ob die Werkstatt der richtige Platz für ihn ist. In dieser Zeit wird auch ein individueller Eingliederungsplan mit einer Empfehlung für die weitere berufliche und persönliche Förderung erstellt. Hanna Butz zum Beispiel absolviert den Berufsbildungsbereich im Wildpark Sommerhausen. Die junge Frau mit Down-Syndrom mag Tiere, vor allem Pferde, und träumt von einer dauerhaften Beschäftigung in dem Tier- und Freizeitpark. Derzeit lernt sie während einer zweijährigen praktischen Qualifizierung nicht nur, mit den Tieren richtig umzugehen und sie zu versorgen, sondern auch zuverlässig und möglichst eigenständig und verantwortungsbewusst ihre Aufgaben zu erledigen.

Dauerhafter Job garantiert

Nach dem Berufsbildungsbereich schließt sich für die meisten Teilnehmer der Arbeitsbereich der Werkstatt an. Die Beschäftigung in einer Werkstatt ist unbefristet.

Carsten Kobold, gelernter Schreiner mit sonderpädagogischer Zusatzausbildung, ist Gruppenleiter für den Bereich Holz. Seine Aufgabe ist es, die 13 behinderten Mitarbeiter seiner Gruppe fachlich anzuleiten und zu betreuen. Gleichzeitig ist der 29-Jährige verantwortlich für die Qualität der Produktion und die termingerechte Lieferung. „Wir fertigen zum Beispiel für einen Auftraggeber Holzbausätze für den Werkunterricht in Schulen.“

Mit billigen Massenproduktionen aus Asien oder Osteuropa kann die Werkstatt nicht konkurrieren. „Deshalb müssen wir Nischen finden: Das sind Dienstleistungen, aber auch so ge-

WFBM: WER? WO? WIE VIELE?

- Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung nicht oder noch nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerbstätig sein können, haben einen Rechtsanspruch auf Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen.
- Heute gibt es rund 700 Werkstätten an 2.300 Standorten.
- Dort sind etwa 270.000 behinderte Menschen beschäftigt.
- Für einen Platz im Arbeitsbereich einer Werkstatt zahlt der Sozialhilfeträger bundesweit rund 9.000 bis 16.000 Euro Eingliederungshilfe, einschließlich Sozialversicherung und Fahrtkosten. Entsprechende Kosten für den Berufsbildungsbereich übernimmt die Bundesagentur für Arbeit.



Sinnvolle Arbeit
und Freizeitange-
bote



nannte Systemleistungen, die alle Herstellungsschritte beinhalten: vom Materialeinkauf über Lagerung, Montage und Verpackung bis hin zur Distribution“, erklärt Carsten Kobold. Wettbewerbsfähig ist die Werkstatt auch bei der Fertigung komplexer Bauteile in kleinen Serien, zum Beispiel Kabelkomponenten für medizinische Instrumente. „Trotz Wirtschaftskrise haben wir derzeit noch genügend Arbeit für unsere Beschäftigten“, stellt Michael Wenzel fest. Anders sieht es bei Werkstätten aus, die von einem großen Kunden oder einer Branche abhängig sind, zum Beispiel als Zulieferer in der Automobilindustrie.

Arbeitsmarkt im Visier

Die Integration von geeigneten Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist gesetzlicher Auftrag aller Werkstätten. „Wir haben dafür gute Voraussetzungen geschaffen“, so der Sozialdienstleiter Michael Wenzel mit Blick auf den Integrationsfachdienst und das Integrationsunternehmen, die beide zum Werkstattverbund gehören. Auch mit „Außenarbeitsplätzen“ unterstützen die Mainfränkischen Werkstätten den

Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt: Derzeit arbeiten 25 Werkstattbeschäftigte in privatwirtschaftlichen Betrieben, zum Beispiel in einem Würzburger Altenheim und in einem Kindergarten. Für die Betroffenen eine Chance, wenn es gut läuft, in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen zu werden.

Leben in der Werkstatt

„Behinderte Menschen kommen nicht nur zum Arbeiten hierher“, erklärt Beata Seidel, Mitarbeiterin des Sozialen Dienstes der Werkstatt. Der Dienst berät die Betroffenen und ihre Angehörigen in Fragen der beruflichen wie auch persönlichen Förderung und bietet in Konfliktsituationen seine Hilfe an. Verhaltensauffälligkeiten und psychische Störungen haben deutlich zugenommen, beobachtet Michael Wenzel. Entsprechend hat die Werkstatt ihr therapeutisches Angebot erweitert, das neben Ergotherapie und Krankengymnastik auch heilpädagogisches Reiten und psychologische Beratung umfasst.

Beata Seidel, die in der Werkstatt für die „Erwachsenenbildung“ zuständig ist, hat gerade mit Kolleginnen ein

neues Kurskonzept erarbeitet, das sich an den Wünschen und Zielen der behinderten Mitarbeiter orientiert. Beliebte Kurse sind derzeit Computer, Tanzen, Erste Hilfe oder der „Führerschein“ für einen Hand-Gabelstapler.

Der Werkstatttrat

Wie in jeder menschlichen Gemeinschaft läuft auch in der Werkstatt nicht alles rund und konfliktfrei. Anregungen und Beschwerden landen dann oft zuerst beim Werkstatttrat. Das Gremium aus sieben gewählten Kollegen vertritt die Interessen der behinderten Beschäftigten gegenüber der Werkstattdirektion, zum Beispiel wenn es um die Urlaubsplanung oder das Lohnsystem geht.

Dass viele der behinderten Menschen bis ins Rentenalter in der Werkstatt arbeiten wollen, kann Michael Wenzel verstehen: „Hier haben sie ein vertrautes soziales Umfeld aus Freunden, Kollegen und Ansprechpartnern.“ Auch auf das Freizeitangebot der Werkstatt möchten viele nicht verzichten – etwa, wenn der Würzburger Motorradclub zu einer Spritztour auf einer Harley Davidson einlädt ... ■

Im Wildpark Sommerhausen sorgen behinderte Menschen für die Tiere



WfbM und Ausgleichsabgabe

Arbeitgeber, die an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen Aufträge erteilen, können 50 Prozent des auf die Arbeitsleistung der Werkstatt entfallenden Rechnungsbetrages auf die Ausgleichsabgabe anrechnen.

Kontakt:

www.werkstaetten-im-Netz.de



UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!?

Blinde Berufsschullehrerin

Sie liebt ihren Beruf und lässt sich durch Widerstände nicht entmutigen: Die blinde Birgitta Herrmann unterrichtet an einer berufsbildenden Schule in Koblenz Biologie und Ernährungslehre.

„Tanzen Ihnen die Schüler nicht auf der Nase herum?“ Birgitta Herrmann kennt solche skeptischen Fragen nur zu gut. Seit sechs Jahren arbeitet die blinde Lehrerin, die ihr Studium in den USA mit dem Master of Science abschloss, an der Julius-Wegeler-Schule, einer berufsbildenden Schule in Koblenz. In diesem Schuljahr unterrichtet Birgitta Herrmann zwei elfte Klassen am beruflichen Gymnasium sowie angehende Sozialassistenten

in der Berufsschule. Ihre Hauptfächer sind Biologie und Ernährungslehre. Bei Bedarf unterrichtet sie aber auch fachfremd, etwa Fachrechnen.

Fragen zur Behinderung erwünscht

„Wenn ich in eine neue Klasse komme, versuche ich den Schülern Berührungängste zu nehmen, indem ich unverkrampft mit meiner Behinderung umgehe, ohne sie gleich zum Thema zu machen“, berichtet die 45-Jährige. Früher oder später – so ihre Erfahrung – stellen die Schüler von sich aus persönliche Fragen, zum Beispiel: „Frau Herrmann, wie machen Sie das, wenn sie Einkaufen gehen?“ Daraus entwickelt sich meist ein längeres Gespräch, in dem die blinde Lehrerin geduldig und offen über ihre Behinderung Auskunft gibt. „Es hilft, wenn man über sich selbst lachen kann“, weiß die temperamentvolle Pädagogin.

Der Unterricht unterscheidet sich nur wenig von dem ihrer sehenden Kollegen. Zu Beginn einer Unterrichtsstunde beispielsweise geht Birgitta Herrmann die Klassenliste durch und spricht kurz mit jedem Schüler, um so die Anwesenheit zu prüfen. Außer-

dem benutzt sie ein spezielles Notizgerät in Braille oder Punkschrift, mit dem sie zum Beispiel den Unterrichtsverlauf festhält. Will sich ein Schüler melden, klopft er auf den Tisch und sagt seinen Namen dazu. Wenn Klausuren geschrieben werden, nimmt die blinde Lehrerin eine Arbeitsassistentin zur Aufsicht der Klasse mit.

Arbeitsassistentin liest Klassenarbeiten vor

Ihr Computer am heimischen Arbeitsplatz ist mit Braillezeile und Sprachausgabe ausgestattet. So kann sie beispielsweise Ausarbeitungen, die Schüler per E-Mail senden, in Punkschrift lesen oder sich vom PC vorlesen lassen. Dennoch, ohne Arbeitsassistentin könnte Birgitta Herrmann ihren Beruf nicht ausüben. Sie braucht zum Beispiel jemanden, der Arbeitsblätter nach ihrer Vorgabe formatiert, Unterrichtsmaterialien in die Schule transportieren hilft oder die handgeschriebenen Klassenarbeiten vorliest. „Meine Arbeitsassistentinnen sind zum Glück sehr flexibel“, so die Lehrerin. Die Kosten für die Arbeitsassistentin übernimmt das Integrationsamt beim Landesamt für Jugend, Familie und Soziales Rheinland-Pfalz.

Entgegen vieler Vorurteile und trotz des Ratschlags, doch lieber in einer Förderschule für sehbehinderte Menschen zu unterrichten, beweist Birgitta Herrmann, dass sie ihrer Arbeit mehr als gewachsen ist. ■

Birgitta Herrmann macht sich während des Unterrichts auf ihrem „Laptop“ Notizen in Blindenschrift.



Benachteiligung Bewerbung

Leitsätze:

1. Arbeitgeber haben grundsätzlich die Pflicht, beim Eingang von Bewerbungsunterlagen diese vollständig zur Kenntnis zu nehmen.
2. Das Handeln bzw. Unterlassen der mit der Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen betrauten Personen wird dem Arbeitgeber zugerechnet.
3. Verstößt der (öffentliche) Arbeitgeber wegen versehentlicher Nichtbeachtung der Schwerbehinderteneigenschaft eines Bewerbers durch die Personalsachbearbeitung gegen seine Pflichten aus § 81 Abs. 1 SGB IX (u. a. Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung) und § 82 SGB IX (u. a. Einladung zum Vorstellungsgespräch), so wird eine Benachteiligung des Bewerbers wegen seiner Behinderung vermutet. (Nicht amtliche Leitsätze)

BAG, Urteil vom 16.09.2008 – 9 AZR 791/07

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Parteien streiten darüber, ob der beklagte Freistaat der Klägerin eine Entschädigung zu zahlen hat, weil er sie bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses wegen ihrer Behinderung benachteiligte. Die schwerbehinderte Klägerin hatte sich auf eine Stellenausschreibung des Beklagten hin be-

worben. Dieser erfasste alle Bewerbungen in einer Übersicht. Die Aufstellung enthielt auch eine Spalte, in der eine mögliche Schwerbehinderung oder Gleichstellung einzutragen war. Obwohl die Klägerin in ihrer Bewerbung einen Hinweis auf ihre Schwerbehinderung gegeben hatte, wurde dies aus Versehen nicht in die Aufstellung eingetragen. Die Klägerin wurde auch nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Nachdem sie eine abschlägige Mitteilung auf ihre Bewerbung hin erhalten hatte, erhob sie beim zuständigen Arbeitsgericht Klage und war letztlich vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) erfolgreich.

In seiner Begründung führte der Senat unter anderem aus, dass der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet ist, bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen das Bewerbungsschreiben vollständig zur Kenntnis zu nehmen. Übersehen die für den Arbeitgeber handelnden Personen den Hinweis auf die Schwerbehinderteneigenschaft und verstößt der Arbeitgeber deshalb gegen seine Pflichten aus § 81 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, zum Beispiel die unverzügliche Information der Schwerbehindertenvertretung über die eingegangene Bewerbung und – bei öffentlichen Arbeitgebern – gegen die grundsätzliche Pflicht, den schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 82 SGB IX), wird eine Benachteiligung wegen einer Behinderung vermutet. Die unterlassene Kenntniserlangung der in seinem Einflussbereich eingesetzten Personen wird dem Arbeitgeber als objektive Pflichtverletzung zugerechnet. ■

Verfassungskonform Ausgleichsabgabe

Leitsatz:

Die Ausgleichsabgabe ist in ihrer gestaffelten Ausgestaltung nach § 77 Abs. 2 Satz 1 SGB IX verfassungsrechtlich unbedenklich. (Nicht amtlicher Leitsatz)

OVG Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 24.02.2009 – 12 A 3220/08

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Klägerin ist ein Unternehmen der Deutschen Luftverkehrsindustrie. In ihrer Klage wendete sie sich gegen die Höhe ihrer Heranziehung zu einer Ausgleichsabgabe nach § 77 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX für das Kalenderjahr 2005. Mit Schreiben vom 24. März 2006 übermittelte die Klägerin der Agentur für Arbeit in Köln die Aufstellung der Ausgleichsabgabe für das Jahr 2005. Danach ergab sich nach durchgeführter Korrektur durch die Bundesagentur für Arbeit bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 1,72 Prozent und insgesamt 11.179 unbesetzten Pflichtarbeitsplätzen mit einem Staffeltbetrag von 260 Euro eine Jahressumme von rund 2,9 Millionen Euro. Danach verblieb nach Abzug von absetzbaren Rechnungsbeträgen ein Endbetrag von rund 2,3 Millionen Euro. Mit Schreiben vom 11. August 2006 verlangte die Klägerin vom Beklagten die Rückerstattung eines Betrages in Höhe von

rund 1,7 Millionen Euro. Sie war der Meinung, dass die Ausgleichsabgabe in der konkreten Ausgestaltung einer dreifach gestuften Abgabehöhe je nach Erfüllung der Quote an Pflichtarbeitsplätzen aus abgaberechtlichen Gründen verfassungswidrig sei. Mit Feststellungsbescheid vom 9. Oktober 2006 stellte das beklagte Integrationsamt auf der Grundlage der durch die Agentur für Arbeit Köln korrigierten Anzeige der Klägerin vom 24. März 2006 die für das Jahr 2005 zu zahlende Ausgleichsabgabe förmlich mit rund 2,3 Millionen Euro fest. Der hiergegen eingelegte Widerspruch wurde zurückgewiesen. Auch die Klage beim Verwaltungsgericht Köln blieb erfolglos. Mit Beschluss des Oberverwaltungsgerichtes (OVG) für das Land Nordrhein-Westfalen wurde zudem der Antrag auf Zulassung der Berufung zurückgewiesen.

In seiner Begründung führte das Oberverwaltungsgericht aus, dass in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes und des Bundesverwaltungsgerichtes geklärt ist, dass die Ausgleichsabgabe eine verfassungsrechtlich zulässige Sonderabgabe ist, bei der nicht die Finanzierungsfunktion im Vordergrund steht, sondern ihre Antriebs- und Ausgleichsfunktion. Die Ausgleichsabgabe genügt als Regelung der Berufsausübung (Artikel 12 Abs. 1 Grundgesetz) dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Sie ist nach Auffassung des Gerichtes zur Zielerreichung geeignet, erforderlich, nicht überhöht und den Arbeitgebern weiterhin zumutbar. ■

Dialyse und Transplantation

Wenn die Nieren versagen

Berufstätig sein trotz zeit- und kraftraubender Dialyse oder nach einer Transplantation? In vielen Fällen ist das möglich, wenn die Arbeitsbedingungen stimmen.



Thomas Lehn führt die Blutwäsche zu Hause durch. Dreimal pro Woche, nach Feierabend, ist er fünf bis sechs Stunden an das Dialysegerät angeschlossen.

„Seit 39 Jahren lebe ich mit der Dialyse – so lange, wie kaum ein anderer Mensch bisher.“ Thomas Lehn ist aufgrund einer angeborenen Nierenerkrankung auf die künstliche Blutwäsche angewiesen. Als die einzig funktionierende Niere des damals 14-jährigen versagte und sein Körper zu vergiften drohte, rettete die Dialyse sein Leben.

Dauerhafte Schädigung

Die Nieren erfüllen verschiedene lebenswichtige Funktionen. Ihre Hauptaufgabe besteht darin, das Blut von Stoffwechselabbauprodukten sowie Giftstoffen zu reinigen und überschüssige Flüssigkeit aus dem Körper zu entfernen.

Im Gegensatz zum akuten Nierenversagen, das plötzlich – etwa infolge eines Schocks – auftritt, schreitet bei chronischem Krankheitsverlauf der Funktionsverlust der Nieren langsam und unumkehrbar fort. Häufig sind Schädigungen durch Diabetes oder Bluthochdruck die Ursache. Auch

wiederholte Nieren- und Nierenbeckenentzündungen, angeborene Fehlbildungen der Niere und Schadstoffe, wie bei Schmerzmittelmissbrauch, können die Nierenleistung auf Dauer beeinträchtigen.

Therapie: Dialyse oder Transplantation?

Als Nierenersatztherapie kommen eine Dialyse oder die Transplantation eines Spenderorgans in Frage. In Deutschland gibt es rund 75.000 nierenkranke Menschen, die auf eine Dialyse angewiesen sind. Die künstliche Blutwäsche kann die eigene Nierenfunktion jedoch nicht komplett ersetzen. Die Patienten müssen – wie der 52-jährige Thomas Lehn aus Ingelheim – meist zusätzlich Medikamente einnehmen, eine spezielle Diät einhalten und ihre tägliche Trinkmenge reduzieren.

Auch wer ein Spenderorgan erhält, muss in besonderem Maße auf seine Gesundheit achten. Um eine Abstoßung des neuen Organs zu verhin-

dern, sind die Patienten gezwungen, dauerhaft starke Medikamente einzunehmen, die die Immunabwehr unterdrücken. Damit verbunden sind eine größere Anfälligkeit für Infekte sowie beispielsweise ein erhöhtes Krebsrisiko.

Hauptproblem: Dialyse kostet Zeit und Kraft!

Für viele Nierenkranke ist es ein Schock, wenn sie die Diagnose „Dialysepflicht“ erhalten, auch wenn diese Notwendigkeit meist nicht überraschend kommt, weiß Thomas Lehn aus seiner ehrenamtlichen Tätigkeit im Selbsthilfverein Junge Nierenkranke Deutschland e.V. Der Systemtechniker, der seit 1980 beim Landesbetrieb Daten und Information (früher: Landesrechenzentrum) Rheinland-Pfalz in Mainz beschäftigt ist und lange Zeit als Schwerbehindertervertreter aktiv war, sieht es kritisch, dass die Betroffenen oft vorschnell in Rente geschickt werden. Nach seiner Erfahrung könnten viele von ihnen weiterhin berufstätig sein.

Das Hauptproblem von Menschen, die auf die Dialyse angewiesen sind, ist der große Zeitaufwand. Die Blutwäsche kann wöchentlich 15 Stunden und mehr in Anspruch nehmen – die Fahrzeiten noch nicht mitgerechnet. Die Behandlung selbst ist eine kraftraubende Prozedur, die nicht immer erst nach Arbeitsende erfolgen kann, wenngleich inzwischen viele Dialysezentren auch am Abend oder in der Nacht geöffnet sind.

Entlastung durch flexible Arbeitszeiten

Ein flexibles Arbeitszeitmodell stellt für viele nierenkranke Menschen daher eine große Entlastung dar. Sie haben sogar einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeittätigkeit, wenn sie aufgrund ihrer Behinderung darauf an-



Der 52-jährige Ingelheimer hat mit der Dialyse zu leben gelernt. Entspannung findet er in seinem Garten oder auf Reisen zusammen mit seiner Frau.

gewiesen sind (§ 81 Abs. 5 SGB IX). Wenn eine flexible Arbeitszeit nicht möglich ist, können die Krankenkassen einspringen und für die Dauer, in denen der Arbeitnehmer aufgrund der Dialyse ausfällt, Krankengeld zahlen. Vorteil für den Arbeitgeber: Er zahlt nur für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit Lohn. Auch die Einrichtung eines Tele- oder Heimarbeitsplatzes kann eine Lösung sein. Die Arbeit nach den Dialysezeiten und entsprechend der eigenen Befindlichkeit zu richten, würde viele Betroffene ermutigen, trotz Dialyse weiter berufstätig zu bleiben.

Thomas Lehn dialysiert seit 26 Jahren zu Hause nach Feierabend. Sein Arbeitgeber zeigt Verständnis dafür, dass der EDV-Fachmann am nächsten Tag

etwas später ins Büro kommt. In einer Integrationsvereinbarung hat er sich bereit erklärt, Mitarbeitern, die abends oder nachts dialysieren, zwei Arbeitsstunden pro Behandlungstag gutzuschreiben. Thomas Lehn empfiehlt allen Betroffenen, sich frühzeitig mit den beruflichen Problemen auseinander zu setzen, die im Fall einer Dialysepflicht auf sie zukommen. Die Integrationsämter unterstützen nierenkranke Beschäftigte und ihre Arbeitgeber mit Informationen und praktischen Lösungsvorschlägen. ■

Kontakt

... zur Selbsthilfeorganisation
Junge Nierenkranke Deutschland e.V.
über www.junge-nierenkranke.de.

NIERENKRANK: PROBLEME UND LÖSUNGEN AM ARBEITSPLATZ

> Erhöhter Zeitaufwand für die Dialyse

- Flexible Arbeitszeit
- Heimarbeit/Telearbeitsplatz
- Kombination Arbeitsentgelt, Krankengeld (für die Zeit der Dialyse) oder eine teilweise Erwerbsminderungsrente

> Einschränkung der Leistungsfähigkeit

- Schwere körperliche Belastungen vermeiden
- Kein Akkord oder Arbeiten unter starkem Zeitdruck
- Keine Wechselschicht und Nachtarbeit
- Regelmäßige Pausen zur Erholung

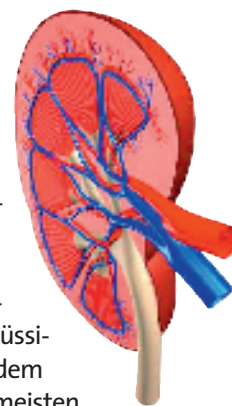
> Erhöhte Infektanfälligkeit

- Hitze, Kälte, Nässe, Zugluft und erhebliche Temperaturschwankungen vermeiden
- Belastungen durch Staub, Dämpfe, Gase beseitigen

> Für Mitarbeiter, die ihr Blut am Arbeitsplatz selbst waschen

- Einen steril sauberen Raum für Dialyse und Erholung einrichten

Dialyse – die künstliche Blutwäsche



Bei der Dialyse werden Stoffwechselabbauprodukte („harnpflichtige Substanzen“), Giftstoffe und überschüssige Flüssigkeit aus dem Blut entfernt. Am meisten verbreitet ist die **Hämodialyse**.

Bei diesem Verfahren wird das Blut außerhalb des Körpers durch einen Filter geleitet und so gereinigt. Die Behandlung dauert meist vier bis fünf Stunden und wird in der Regel dreimal in der Woche in einem Dialysezentrum, einer Praxis oder – selten – zu Hause durchgeführt. Schonender als die Hämodialyse ist die langsame, kontinuierliche Entgiftung mittels der **Bauchfell- oder Peritonealdialyse**. Über einen implantierten Katheter wird eine Dialyselösung in die Bauchhöhle eingeführt. Die Flüssigkeit umspült das gut durchblutete Bauchfell und nimmt die Giftstoffe aus dem Blut auf. Nach drei bis vier Stunden wird sie ausgetauscht.

Nierentransplantation – warten auf ein neues Leben

Ein Großteil der Menschen, die auf die Dialyse angewiesen sind, wartet auf eine **Nierentransplantation**. Eine neue Niere bedeutet für viele ein neues Leben, Unabhängigkeit vom Dialysegerät und das Zurückgewinnen der alten Leistungsfähigkeit. Allerdings funktioniert eine transplantierte Niere im Durchschnitt nur zwölf bis 14 Jahre. Derzeit warten in Deutschland etwa 12.000 Patientinnen und Patienten auf ein Spenderorgan, davon über 8.000 auf eine neue Niere. Die durchschnittliche Wartezeit beträgt bei Nierenpatienten fünf Jahre.

Mehr Informationen über **Organspende**: siehe Grafik auf Seite 5 sowie im Internet unter www.organspende-info.de



Schwimmmeistiergehilfe

Langer Abschied vom alten Beruf

Als eine Dialyse notwendig wurde, konnte Steffen Drewniok seinen Beruf als Schwimmmeistiergehilfe nicht länger ausüben. Bis er eine Spenderniere erhält, wird der 40-Jährige auf einem Übergangsarbeitsplatz weiterbeschäftigt.

Seit seiner Jugend leidet Steffen Drewniok an Diabetes. Später kam Bluthochdruck hinzu. Beides hat seine Nieren im Lauf der Jahre massiv geschädigt, bis 2006 eine Dialyse unumgänglich wurde. Nun geht Steffen Drewniok regelmäßig an drei Nachmittagen in der Woche zur künstlichen Blutwäsche in ein Dialysezentrum in Ettlingen. „Ich bin fünf Stunden an das Dialysegerät angeschlossen. Es ist sehr anstrengend.“ Steffen Drewniok hofft, so bald wie möglich eine neue Niere und eine neue Bauchspeicheldrüse zu bekommen. Aufgrund seines Alters steht er auf der Warteliste für ein Spenderorgan weit oben.

Infektionsgefahr im Wasser Seinen Beruf als Schwimmmeistiergehilfe, die moderne Bezeichnung ist „Fachangestellter für Bäderbetriebe“, kann Steffen Drewniok, der im Albgaubad in Ettlingen beschäftigt ist, aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben. Im Wasserbecken zu stehen, sei ungünstig bei Bluthochdruck, meinte die Amtsärztin. Zum anderen bestehe Infektionsgefahr an seinem Shunt – eine Gefäßverbindung, die operativ am Unterarm angelegt worden war, um den Blutaustausch während der Dialyse zu erleichtern. „Man muss für den Badebetrieb topfit sein, zum Beispiel, um im Notfall schnell ins Wasser springen und einen Menschen retten



zu können“, so Steffen Drewniok, der sich durch die Blutwäsche oft müde und geschwächt fühlt. Ein Problem stellen auch die festen Dialysetermine dar, die mit den Arbeitszeiten in einem öffentlichen Freibad, das in der Saison an jedem Wochentag bis in den späten Abend geöffnet hat, kaum vereinbar sind.

Neue Stelle als Übergangslösung „Da alle Beteiligten mit einer baldigen Transplantation rechnen, ging es zunächst darum, eine Übergangslösung zu finden“, so Bruno Braun vom Integrationsfachdienst in Karlsruhe. Der Arbeitgeber schuf aus verschiedenen Tätigkeiten, etwa an der Kasse und im Büro, eine 30-Stunden-Stelle für den nierenkranken Mitarbeiter. In der Sommerzeit wird er als Aushilfe in mehreren städtischen Bädern eingesetzt, wo er aber die Badeaufsicht nicht alleine übernehmen darf. Das Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KJVS) in Karlsruhe fördert den Arbeitsplatz durch einen Lohnkostenzuschuss. Auch nach der Transplantation wird Steffen Drewniok wegen der Infektionsgefahr nicht mehr in seinem ursprünglichen Beruf arbeiten können. Doch die Stadtwerke Ettlingen haben schon signalisiert, ihn nach einer kaufmännischen Ausbildung in der Verwaltung zu übernehmen. ■



Betriebsrätin

Neuanfang mit Spenderniere

Seit sechs Jahren lebt Barbara Rütth mit einer Spenderniere. Ihre Tätigkeit als Betriebsrätin konnte sie wenige Monate nach der Operation wieder aufnehmen.

Barbara Rütth arbeitet bei Bioscentia in Ingelheim, ein Unternehmen für medizinische Labordiagnostik mit rund 1.000 Beschäftigten. Seit 2002 ist die Medizinisch-technische Assistentin für ihre Aufgaben als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und Gesamtschwerbehindertenvertreterin von ihrer Arbeitspflicht freigestellt.

Abstoßung vermeiden Als im gleichen Jahr infolge einer angeborenen Funktionsstörung der Harnwege ihre Nieren versagten, war Barbara Rütths Mutter spontan bereit, ihr eine Niere zu spenden. Um eine Abstoßung des fremden Organs zu verhindern, muss die heute 41-Jährige seither starke Medikamente einnehmen, die die Immunabwehr unterdrücken – so genannte Immunsuppressiva. „Eine chemische Keule mit Folgen: Schwindel, Haarausfall, Hautveränderungen, Herzrhythmusstörungen, Angstzustände ...“, so Barbara Rütth über die anfänglichen Nebenwirkungen der Therapie.

Ungefähr drei Monate nach der Nierentransplantation begann Barbara Rütth im Rahmen einer stundenweisen Wiedereingliederung zu arbeiten. Für eine Vollzeitbeschäftigung war ihr Körper aber noch zu geschwächt. Ihr



Kfz-Meister

Dialyse im „Pausenraum“

Hüseyin Büber, Kfz-Meister in einem Autohaus, führt an seinem Arbeitsplatz eine Bauchfelldialyse durch. Um Infektionen zu vermeiden, nutzt er einen eigens dafür eingerichteten Raum.

Arbeitgeber erklärte sich jedoch bereit, die Arbeitszeit für die Dauer von zwei Jahren auf sechs Stunden täglich zu reduzieren.

Starke Medikamente nötig Inzwischen arbeitet Barbara Rüdth wieder 40 Stunden in der Woche. Dabei profitiert sie von der flexiblen Arbeitszeit: „Wenn mir morgens nach der Einnahme der Medikamente schlecht wird, kann ich mich ausruhen und die Arbeit später nachholen.“ Durch die Immunsuppressiva ist Barbara Rüdths Körper anfälliger für Infektionen. Der harmlose Schnupfen einer Kollegin kann sich bei ihr zu einer gefährlichen „Grippe“ entwickeln. Sie muss sich daher vor Ansteckung schützen und mehr auf Hygiene achten als andere Menschen. Darüber hinaus geht sie regelmäßig einmal im Monat zur ärztlichen Vorsorgeuntersuchung. Ansonsten führt Barbara Rüdth ein normales Leben – dankbar für die Freiheit, die ihr die neue Niere geschenkt hat. Auch die anfängliche Sorge, ihren Hund aus hygienischen Gründen abgeben zu müssen, erwies sich als unbegründet. „Ich habe mich schließlich schon lange an seine Keime gewöhnen können“, sagt sie und lächelt. ■

Eine verschleppte Grippe auf die leichte Schulter zu nehmen, davor kann Hüseyin Büber nur warnen. Bei dem Kfz-Meister für Elektronik und Mechanik, der seit 19 Jahren beim Autohaus Jürgens im westfälischen Plettenberg beschäftigt ist, hat ein solcher Infekt eine Autoimmunreaktion ausgelöst, die seine Nieren fast vollständig zerstörte. „Es ist tückisch, denn man fühlt keine Schmerzen“, erklärt Hüseyin Büber. „Dabei lassen sich Nierenprobleme durch einen einfachen Urintest frühzeitig feststellen.“ Zehn Jahre später, im Jahr 2007, hatten seine Nieren – trotz Medikamenten und einer speziellen Diät – 90 Prozent ihrer Leistungsfähigkeit eingebüßt. Eine künstliche Blutwäsche wurde notwendig.

Auf Hygiene achten „Die Bauchfelldialyse zu wählen, war eine gute Entscheidung. Ich fühle mich sehr gut damit.“ Hüseyin Büber, der bei dieser Therapie keine Diät halten muss, hat sich für das CAPD-Verfahren entschieden, die kontinuierliche ambulante Peritonealdialyse. Dabei führt Hüseyin Büber durch einen Katheter eine Dialyselösung in die Bauchhöhle ein. Regelmäßig alle fünf Stunden wechselt der 49-Jährige die Flüssigkeit. „Dabei muss man sehr auf Hygiene achten, um keine Infektion an der

Bauchöffnung zu riskieren“, so Hüseyin Büber, der die einstündige Prozedur während der Arbeitszeit in einem eigens dafür bereit gestellten Raum durchführt.

Alter Umkleideraum renoviert Der Technische Beratungsdienst des LWL-Integrationsamtes Westfalen in Münster half, einen alten, ungenutzten Umkleideraum für diesen Zweck herzurichten. Nach der Renovierung wurde der Raum mit einer Sanitätsliege und einem Infusionsständer für die Dialyse ausgestattet. Hinzu kamen ein Ablagetisch mit Sitzmöglichkeit, eine neue Leuchte und ein Desinfektionsmittelhalter am Waschbecken. Die Kosten übernahm das Integrationsamt. „Wir haben intern die Arbeit so organisiert, dass der Kollege, der mich während meiner Dialyse vertritt, keine Mehrarbeit verrichten muss“, so der Kfz-Meister. Die Kollegen packen auch spontan mit an, wenn schwere Gegenstände zu heben sind, zum Beispiel beim Aufsetzen von Winterreifen. Denn solche Tätigkeiten soll der nierenkranke Mitarbeiter vermeiden. Ansonsten ist Hüseyin Büber voll einsatzfähig. Er ist froh, weiterhin arbeiten zu können, denn ein Leben ohne die Kfz-Werkstatt kann er sich nur schwer vorstellen. ■



Arbeitsschutz

Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung

Der betriebliche Arbeitsschutz ist auch Angelegenheit der Schwerbehindertenvertretung. Ihre Rechte, ihre Pflichten, ihre Einflussmöglichkeiten ...

Eine wichtige Aufgabe des Arbeitgebers ist es, für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit in seinem Unternehmen zu sorgen. Das heißt – einfach ausgedrückt – er muss alle Beschäftigten vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten bewahren, und dazu gehören auch die schwerbehinderten Beschäftigten. Deswegen

ist auch die Einbindung der Schwerbehindertenvertretung in die betrieblichen Diskussionen und Regelungen zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Sozialgesetzbuch (SGB) IX festgelegt. Und trotzdem ist häufig nicht ganz klar, welche Rechte und Pflichten die Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes wahrzunehmen hat. Hier einige Informationen und Tipps, wie die Schwerbehindertenvertretung sich einmischen und wie sie mit wem kooperieren soll.

Am Arbeitsschutzausschuss teilnehmen



Der Ausschuss ermöglicht allen betrieblichen Akteuren, die an der Organisation des Arbeitsschutzes beteiligt sind, einen regelmäßigen Informations- und Erfahrungsaustausch.

Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, ...

... **rechtzeitig zur Sitzung eingeladen zu werden** unter Mitteilung der Tagesordnung. Sie muss umfassend über die Themen der Tagesordnung informiert sein. Das heißt, sie hat alle Informationen und Unterlagen zu erhalten, die die betriebliche Arbeitsschutzsituation betreffen.

... **Anträge auf die Tagesordnung zu setzen**, die einzelne schwerbehinderte Menschen oder eine Gruppe be-

treffen. Es muss sich dabei um keine konkrete Situation oder einen bestimmten Beschäftigten handeln. Die Anträge können auch allgemeinen Charakter haben.

... **beratend teilzunehmen** und hat somit den gleichen Status wie die anderen Ausschussmitglieder. Das heißt, sie kann sich in den Sitzungen äußern, Fragen stellen und ihre Ausführungen sind zu berücksichtigen. Dies beschränkt sich nicht nur auf die Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen.

Gut informiert sein



Die Schwerbehindertenvertretung kann ihrer gesetzlichen Pflicht, die Interessen der schwerbehinderten Menschen in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Betrieb zu vertreten, nur nachkommen, wenn sie über den gesamten betrieblichen Arbeitsschutz informiert ist. Auf diese Informationen hat sie einen Anspruch. Sie muss aber auch die Mög-



im Sozialgesetzbuch (SGB) IX festgelegt. Und trotzdem ist häufig nicht ganz klar, welche Rechte und Pflichten die Schwerbehindertenvertretung in der betrieblichen Organisation des Arbeitsschutzes wahrzunehmen hat. Hier einige Informationen und Tipps, wie die Schwerbehindertenvertretung sich einmischen und wie sie mit wem kooperieren soll.

lichkeit haben, neben der Mitwirkung im Arbeitsschutzausschuss, sich selbst fachgerecht informieren zu können. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers dafür zu sorgen.

Die Schwerbehindertenvertretung kann ...

... sich vor Ort über die aktuelle Situation informieren. Das heißt, sie hat das Recht, Arbeitsplätze der schwerbehinderten Mitarbeiter zu begehen.

... spezielle Schulungs- und Bildungsveranstaltungen besuchen, soweit diese Kenntnisse zu Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vermitteln, die im Betrieb relevant sein könnten.

Erfolgreich kooperieren

 Eine intensive innerbetriebliche Kooperation mit allen Akteuren des Arbeitsschutzes ist eine wesentliche Voraussetzung, dass die Belange schwerbehinderter Menschen sowie ihre Interessen in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechend gehört und berücksichtigt werden.

Schwerbehindertenvertretung arbeitet zusammen mit ...

... dem Arbeitgeber. Er ist der Hauptverantwortliche für den betrieblichen Arbeitsschutz und somit auch ihr wichtigster Partner. Er soll eng mit ihr zusammenarbeiten und sie bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstützen. Dazu gehört neben der erwähnten Informationspflicht insbesondere auch, dass er im Rahmen seines Weisungsrechts die betrieblichen Akteure des Arbeitsschutzes dazu anhält, mit ihr zu kooperieren.

... dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Durch ihre besondere fachliche Kompetenz im betrieblichen Arbeitsschutz kommt ih-

nen eine zentrale Rolle zu. Daher ist es für die Schwerbehindertenvertretung außerordentlich wichtig, eng mit ihnen zusammenzuarbeiten.

... dem Sicherheitsbeauftragten. Er hat aufgrund seiner besonderen Nähe zum jeweiligen Arbeitsbereich einen anderen Blickwinkel, um Gefahren wahrzunehmen. Eine Kooperation bietet sich an, weil er einerseits die Beschäftigten für die sicherheitsrelevanten Aspekte bei der Zusammenarbeit mit schwerbehinderten Menschen sensibilisieren kann, andererseits aber auch die schwerbehinderten Beschäftigten auf Gefahren aufmerksam machen kann.

... dem Betriebsrat. Die Mitglieder des Betriebsrates wirken am betrieblichen Arbeitsschutz im Rahmen ihrer Beteiligungsrechte mit. Das heißt, sie haben ein Mitbestimmungsrecht, das die Schwerbehindertenvertretung für sich nutzen kann. Da die Schwerbehindertenvertretung das Recht hat, an Sitzungen des Betriebsrates beratend teilzunehmen, kann sie auch Angelegenheiten schwerbehinderter Menschen auf die Tagesordnung setzen. Sie hat somit die Möglichkeit, ihre Auffassung zu betrieblichen Regelungen in Fragen des Arbeitsschutzes darzulegen und darauf hinzuwirken, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte im Sinne der schwerbehinderten Menschen einsetzt. ■

Arbeitsschutzausschuss

Ein Arbeitgeber hat in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden. Die Zusammensetzung ist vorgeschrieben:

- Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person
- zwei vom Betriebsrat bestimmte Betriebsratsmitglieder
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragter

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) verlangt, dass der Arbeitgeber für die sicherheitstechnische Betreuung seiner Beschäftigten Fachkräfte für Arbeitssicherheit bestellt. Sie sollen den Arbeitgeber sachkundig beraten und den Arbeitsschutz selbst aktiv betreiben, zum Beispiel bei der sicherheits- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Sicherheitsbeauftragte

Es handelt sich um vom Arbeitgeber benannte Beschäftigte, die sich zusätzlich zu ihrer beruflichen Tätigkeit während der Arbeitszeit auch um den Unfall- und Gesundheitsschutz in ihrem engeren Arbeitsumfeld kümmern. Sie müssen sich insbesondere von dem Vorhandensein und der Benutzung der vorgeschriebenen Schutzeinrichtungen und der persönlichen Schutzausrüstungen überzeugen und auf Unfall- und Gesundheitsgefahren aufmerksam machen.

GESETZLICHE GRUNDLAGEN

§ 95 Abs. 4 SGB IX: Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzunehmen. Sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen ...

§ 81 Abs. 4 SGB IX: Schwerbehinderte Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf eine behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Unfallgefahr.