



Liebe Leserin, lieber Leser!

Seit November 2009 ist Ursula von der Leyen (CDU) Bundesarbeits- und Sozialministerin. Welchen Stellenwert hat für sie – angesichts der enormen Herausforderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt – die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen? Diese und weitere Fragen beantwortet Ursula von der Leyen im Interview mit der ZB. Dabei äußert sie sich auch zur Bedeutung und Rolle der Schwerbehindertenvertretungen.

Kleinen Menschen wird weniger zugetraut Trotz guter Qualifikationen haben es kleinwüchsige Menschen schwer, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie kämpfen gegen das Vorurteil, nicht genügend leistungsfähig sein. Die Frauen, die wir in unserem Schwerpunktthema Kleinwuchs vorstellen, beweisen eindrucksvoll das Gegenteil. Etwa die aus dem Tatort Münster bekannte Schauspielerin ChrisTine Urspruch. Im Beruf müssen kleinwüchsige Menschen vor allem darauf achten, Fehlbelastungen und körperliche Verschleißerscheinungen zu verhindern. Was der Betrieb dazu beitragen kann, erfahren Sie hier.

Mit der stufenweisen Wiedereingliederung werden länger erkrankte Mitarbeiter behutsam wieder an das Arbeitsleben herangeführt. Es ist zwar kein neues, aber ein in der Praxis bewährtes Instrument. Für alle, die es noch nicht (so gut) kennen, stellen wir das Verfahren in dieser Ausgabe etwas ausführlicher vor.

Kleinen und mittleren Betrieben fehlen häufig die Ressourcen, um die vielfältigen Möglichkeiten zu nutzen, die gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz und deren Folgen zu vermeiden. Sie erhalten jetzt Rat und Unterstützung in Regionalstellen, die im Rahmen des Projektes „Gesunde Arbeit“ peu à peu aufgebaut werden.

Im Herbst 2010 werden die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in Betrieben und Dienststellen neu gewählt. Nutzen Sie die Chance auf eine starke Interessenvertretung und unterstützen Sie die SBV-Wahl – egal, ob als Kandidat, als Wahlvorstand beziehungsweise Wahlleiter oder als Wahlberechtigte! Die beigelegte ZB info gibt einen ersten Überblick über den Ablauf der Wahl und soll Ihnen als praktische Arbeitshilfe die Vorbereitungen erleichtern.

Ulf Meyer-Golling
Leiter des Integrationsamtes
im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin

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 Lämmlen, Andrea Temminghoff
Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe

Reportagen und Berichte: Christoph Beyer, Karl-Friedrich Ernst, Elly Lämmlen, Sabine Wolf, Andrea Temminghoff • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

Titelfoto: Amin Akhtar/laif • **Fotos:** Amin Akhtar/laif S. 3, 6, 7; Anja Malz S. 3 (u.), 4 (u.li.); basketboy/iStockphoto S. 15; fotofrank/fotolia S. 4 (o.re.); francisblack/iStockphoto S. 4 (u.re.); iqpr S. 15 (re. o., u.); ISO K° photography/fotolia S. 8 (li.); Jens Kohlhoff S. 10 (li.), 12, 13; Lena Obst S. 1 (u.li.), 11 (u.); Metro Group S. 5 (o.li.); pixelprof/iStockphoto S. 3, 8 (re.); privat S. 2; privat (Gratwohl) S. 4 (o.li.); Schrowig/Schoen/dpa S. 3, 11 (o.); WDR/Thomas Kost S. 1 (u.re.), 3; 10 (re.)

Fotos ZB info: Getty Images, außer S. 6 Anja Malz; Universum Verlag S. 3, 4 • **Layout ZB und ZB info:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck ZB und ZB info:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare

Redaktionsschluss: Mai 2010 • Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • 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.



Paralympics Bronze für Gerd Gradwohl

Gerd Gradwohl hat sein in der ZB 3/2009 angekündigtes Ziel erreicht, bei den X. Paralympischen Winterspielen in Vancouver/Kanada auf dem Treppchen zu stehen: Der sehbehinderte Routinier gewann im März 2010 mit seinem Begleitläufer Karl-Heinz Vachenauer in der Abfahrt Bronze.

Wegen eines Unterschenkelbruchs konnte Gerd Gradwohl erst zwei Monate vor den Wettkämpfen wieder ernsthaft trainieren. Für den 50-Jährigen war es die letzte Medaille seiner eindrucksvollen Karriere: In Zukunft will er sich ausschließlich um die Patienten seiner physiotherapeutischen Praxis in Kempten kümmern.



Info spezial: SBV-Wahlen

Für alle, die in ihrem Betrieb oder in ihrer Dienststelle im Herbst 2010 die Wahl der Schwerbehindertenvertretung (SBV) organisieren, gibt es jetzt ein spezielles kostenloses Angebot im Internet. Es enthält umfassende Informationen und Hilfe-

stellung bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl.

Forum: In einem Forum kann man Fragen an Experten richten und sich mit anderen Teilnehmern austauschen.

Kurs online: ein interaktives Lernprogramm (mit kurzem Test) macht mit den Grundlagen der Wahl vertraut.

Informationsmaterial: Broschüren, Wahlkalender und weitere nützliche Unterlagen, wie Muster für Stimmzettel und Anhänge, zum Download.

Beratung: Häufig gestellte Fragen zur Wahl, thematisch übersichtlich geordnet.

Zugang zum Info spezial: www.integrationsaemter.de



Gebärdentelefon Behördenrufnummer 115

Im April 2010 startete der D 115-Service des Projekts „Einheitliche Behördenrufnummer 115“ für gehörlose und hörbehinderte Menschen. Dadurch erhält eine gesellschaftliche Gruppe, die diesen Service bislang nicht oder nur unter

erschwernten Bedingungen nutzen konnte, einen leichten Zugang zu Informationen der öffentlichen Verwaltung. Das über Video-Telefonie erreichbare D 115-Gebärdentelefon wurde in Kooperation zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Bundesministerium des Innern (BMI) aufgebaut.

Bürger und Unternehmen erhalten über die Rufnummer 115 verlässliche Auskünfte und Hilfestellungen der öffentlichen Verwaltung unabhängig von lokalen und verwaltungsinternen Zuständigkeiten. Derzeit können etwa 13 Millionen Menschen in Deutschland das Angebot nutzen. Langfristig soll der Service im ganzen Bundesgebiet angeboten werden.

Mehr Informationen zur Behördenrufnummer 115 im Internet unter www.d115.de sowie unter www.gehoerlosen-bund.de



Integrationsfachdienste im Wandel

„Integrationsfachdienste – Arbeit und Struktur im Wandel“ lautete das Thema einer Fachtagung, die im März 2010 in der Evangelischen Akademie Bad Boll in Zusammenarbeit mit der BIH stattfand.

Im Mittelpunkt der Diskussion stand die aktuelle rechtliche Entwicklung bei der Beauftragung der Integrationsfachdienste (IFD). Der Wegfall der freihändigen Vergabe von Aufträgen durch die Träger der Arbeitsvermittlung und die vergaberechtliche Ausschreibung solcher Leistungen werden erhebliche Auswirkungen auf die Struktur der IFD haben. Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Länder, der Bundesagentur für Arbeit, der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung und der BIH stellten ihre Positionen zu der neuen Situation dar. Darüber hinaus wurde diskutiert, wie die berufliche Teilhabe behinderter Menschen weiterentwickelt werden kann und welche Herausforderungen durch die UN-Konvention entstehen.



Schwerbehinderte Auszubildende berichten von ihren Erfahrungen bei Metro

FACHTAGUNG

Ausbildung behinderter Menschen

Unter dem Dach der Initiative „JOB – Jobs ohne Barrieren“ fand am 02. März 2010 eine Konferenz zur Integration und Ausbildung behinderter Menschen bei der Metro Group in Düsseldorf statt. Mehr als 250 Gäste aus Politik, Gewerkschaften und Verbänden, Großunternehmen aber auch vielen Kleinbetrieben sowie Trägern der beruflichen Integration und Rehabilitation erhielten einen umfassenden Überblick über Projekte, Fördermöglichkeiten und Integrationserfolge.



„Als Handelskonzern hat die Metro Group ein natürliches Interesse an Stabilität in Wirtschaft und Gesellschaft. Diese Stabilität kann nur erreicht werden, wenn alle gesellschaftlichen Kräfte an der Integration benachteiligter Gruppen mitwirken. Gerade für behinderte Jugendliche ist dabei eine gute allgemeine und berufliche Bildung der Schlüssel zur sozialen Integration in das Berufsleben und zur gesellschaftlichen Teilhabe“, sagte Dr. Jürgen Pfister, Bereichsleiter Personal und Soziales der Metro Group. Über 200 behinderte junge Menschen haben seit 2004 im Rahmen des Projektes „Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken“, kurz VAmB, den praktischen Teil ihrer Ausbildung im Handel, der Gastronomie oder der Logistik in Betrieben der Metro Group absolviert.

Mehr Informationen zur Veranstaltung unter www.metro-macht-schule.de und www.bmas.bund.de

BIH
VERÄNDERUNGEN BEI DEN INTEGRATIONSFACHDIENSTEN

Viele Betriebe und schwerbehinderte Menschen haben mit den Integrationsfachdiensten (IFD) gute Erfahrungen gemacht: Die professionellen Fachkräfte der IFD haben sie bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen in Arbeit erfolgreich beraten und begleitet. War im Verlauf des Arbeitsverhältnisses Unterstützung erforderlich, dann wurden die IFD zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses häufig hinzugezogen.

Ausschreibungspflicht der BA Dass es diese sinnvolle Kombination von Vermittlung und Berufsbegleitung gab, dafür sorgten die Integrationsämter. Im Rahmen ihrer Strukturverantwortung für die IFD hatten sie die gesetzliche Aufgabe, in jedem Arbeitsagenturbezirk einen Fachdienst zu beauftragen, der Beratungsleistungen sowohl für die Vermittlung schwerbehinderter Menschen in Arbeit wie für die Berufsbegleitung angeboten hat. Die IFD-Fachkräfte waren nicht nur für die Integrationsämter selbst tätig. Beauftragt wurden sie auch von den Rehabilitationsträgern und den Trägern der Arbeitsvermittlung, insbesondere der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Hauptauftraggeber der IFD bei der Vermittlung schwerbehinderter Menschen in Arbeit war. In Zukunft werden die IFD im Bereich der Vermittlung in Arbeit nicht mehr ohne Weiteres für Betriebe und schwerbehinderte Menschen zur Verfügung stehen: Hintergrund ist eine einschneidende rechtliche Änderung, nach der die BA zukünftig Vermittlungsleistungen auch für schwerbehinderte Menschen nur noch über ein öffentliches Ausschreibungsverfahren vergeben wird.

IFD im Wettbewerb mit anderen Anbietern

Vermittlungsbereich betroffen Zwar können sich die Träger der IFD an der Ausschreibung beteiligen, stehen aber mit zahlreichen anderen Anbietern im Wettbewerb. Die Integrationsämter sehen mit dieser Veränderung keine Grundlage mehr, Vermittlungsfachkräfte wie bisher bei den IFD vorzuhalten. Sie werden sich vor diesem Hintergrund bei der Beauftragung von IFD auf die Berufsbegleitung konzentrieren und künftig im Bereich der Vermittlung Fachkräfte in der Regel nur noch für Vermittlungsaufträge der Rehabilitationsträger oder für eigene Initiativen, etwa bei der Förderung von Übergängen schwerbehinderter Menschen aus der Schule sowie aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, vorhalten.

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

Mitarbeiter krank – was tun?

Als Praxishilfe zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in kleinen und mittleren Unternehmen versteht sich das Buch „Mitarbeiter krank – was tun?“. Die 2. aktualisierte Auflage berücksichtigt die bisherigen Erfahrungen mit dem BEM sowie die aktuelle Rechtsprechung. In ihrem Beitrag erläutert Dr. Helga Seel, Leiterin des LVR-Integrationsamtes in Köln und Mitglied des Vorstandes der BIH, wie die Integrationsämter Betriebe bei dieser Aufgabe unterstützen und wie das BEM als Teamaufgabe erfolgreich praktiziert werden kann.



Die zum Buch gehörende CD-ROM enthält unter anderem Arbeitshilfen wie Checklisten, Dokumentationstabellen, Muster für Anträge und Anschreiben. **Hetzel/Flach/Mozdzanowski: Mitarbeiter krank – was tun? 160 Seiten plus CD-ROM, 29,- Euro, ISBN 978-3-89869-199-4. Bestellen im Internet: www.universum.de>Shop>Arbeitsschutz> Bücher**



ZUR PERSON:

Dr. Ursula von der Leyen

- > 1958 _ geboren in Brüssel
- > Studium der Volkswirtschaft und der Medizin
- > seit 1988 _ Assistenzärztin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Medizinischen Hochschule Hannover
- > 1990 _ Eintritt in die CDU
- > 2003 bis 2005 _ Niedersächsische Ministerin für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
- > seit Dezember 2004 _ Mitglied des Präsidiums der CDU Deutschland
- > 2005 bis 2009 _ Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
- > seit November 2009 _ Bundesministerin für Arbeit und Soziales

„Voraussetzungen schaffen, Wege finden, Hürden wegräumen“

Ursula von der Leyen ist seit November 2009 Bundesministerin für Arbeit und Soziales. Für sie gilt grundsätzlich, dass eine Behinderung kein Grund sein darf, um vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu sein oder dort schlechtere Chancen zu haben. Ein Gespräch mit der CDU-Arbeitsministerin über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in der Krise, die Schwerbehindertenvertretung, die „Unterstützte Beschäftigung“ und über ihre Vorstellungen, wie die von der UN-Behindertenrechtskonvention geforderte Inklusion erreicht werden kann.

? **Frau Ministerin, welchen Stellenwert hat die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen für Sie – auch in Anbetracht eines schwieriger werdenden Arbeitsmarktes?**

Ursula von der Leyen Arbeit und Beruf sind entscheidend für Teilhabe und Selbstbestimmung – und auch für das Selbstwertgefühl. Die Zahl der schwerbehinderten Menschen in Arbeit ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Wir müssen aber noch mehr schwerbehinderte Menschen in Jobs bringen. Die Bundesagentur für Arbeit und die Integrationsämter unternehmen in diesen Zeiten viel, um die Auswirkungen der

Wirtschafts- und Finanzkrise auf dem Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen so gering wie möglich zu halten. Ein Ergebnis davon ist: Vom Anstieg der Arbeitslosigkeit in 2009 waren schwerbehinderte Menschen deutlich weniger betroffen als die übrigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

? **Welche Maßnahmen haben Sie geplant, um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sichern?**

Von der Leyen Zunächst einmal profitieren ja auch schwerbehinderte Menschen derzeit von den erleichter-

ten Bedingungen für Kurzarbeit. Aber dieses Instrument kann nur vorübergehend in dieser Form eingesetzt werden – eben wegen der Krise. Für schwerbehinderte Menschen gibt es die Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben. Diese spezielle Förderung hilft dauerhaft, ihre Arbeitsplätze zu sichern. Die Integrationsämter leisten da gute, wertvolle Arbeit, beispielsweise in Kündigungsschutzverfahren: Fast jedes vierte gekündigte Arbeitsverhältnis schwerbehinderter Menschen kann auch deshalb weitergeführt werden, weil sich die Integrationsämter für die Betroffenen einsetzen.

? **Wie sehen Sie die Rolle der Schwerbehindertenvertretung? Welche Bedeutung messen Sie ihr bei? Gibt es Überlegungen, die Stellung der Schwerbehindertenvertretung zu stärken?**

Von der Leyen Die Schwerbehindertenvertretung trägt dazu bei, dass Beschäftigte mit Behinderung ihre Anliegen und Interessen gegenüber den Arbeitgebern mit Nachdruck geltend machen können. Das ist unverzichtbar und wird gesetzlich flankiert. Aber Gesetze und Vorschriften reichen aus meiner Sicht nicht aus: Wichtig ist ein partnerschaftliches, von wechselseitigem Verständnis geprägtes Miteinander in den Betrieben.

„Bildung und Qualifizierung sind entscheidend für junge Menschen mit Behinderung.“

? **Wie greift das „neue Instrument“ der Unterstützten Beschäftigung? Ist der Effekt eingetreten, der damit bezweckt wurde?**

Von der Leyen Unterstützte Beschäftigung schließt eine Lücke. Damit helfen wir gerade jungen Menschen, einen betrieblichen Arbeitsplatz, also eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden. Wer wegen einer Behinderung nicht unmittelbar eine Ausbildung aufnehmen oder an einer Berufsvorbereitung teilnehmen kann, für den kann die Unterstützte Beschäftigung die Brücke ins Arbeitsleben sein. Vom Start im Mai 2009 bis Ende Februar 2010 haben rund 1.850 junge Leute von dem neuen Angebot Gebrauch gemacht. Die Nachfrage steigt aber weiter; deshalb wird die Bundesagentur für Arbeit zusätzliche Plätze zur Verfügung stellen.

? **Die UN-Behindertenrechtskonvention ist seit März 2009 in Kraft. Sie fordert Inklusion. Dies betrifft auch den Übergang behinderter junger Menschen von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Welche konkreten Vorstellungen gibt es, um die geforderte Inklusion in diesem Bereich zu erreichen?**

Von der Leyen Bildung und Qualifizierung sind entscheidend für die gesellschaftliche Teilhabe – auch und gerade für junge Menschen mit Behinderung. Sie haben einen besonderen Unterstützungs- und Förderbedarf. Diesen Bedarf, aber auch die Potenziale, müssen wir so früh wie möglich erkennen. Nur dann können wir die individuelle Entwicklung fördern und

diese jungen Menschen entsprechend ihrer Bedürfnisse und Fähigkeiten in den Arbeitsmarkt eingliedern. Damit das noch besser wird, wollen

Bund und Länder gemeinsam ein so genanntes Berufliches Orientierungsverfahren einführen. In diesem Verfahren sollen für Schülerinnen und Schüler in Förder- und Regelschulen mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf frühzeitig Berufsperspektiven individuell abgeklärt werden. Darauf aufbauend werden dann Eingliederungsschritte geplant, umgesetzt und begleitet. Und zwar gemeinsam von und mit allen Beteiligten: Lehrern, Berufsberatern, Eltern, Leistungsträgern, den Betrieben – und natürlich den jungen Leuten selbst.

? **Wie lautet Ihre Botschaft an die behinderten Menschen selbst?**

Von der Leyen Die UN-Behindertenrechtskonvention bestätigt die Politik der Bundesregierung. Aber sie ist auch Ansporn und Antrieb, nicht stehenzubleiben, sondern den Wandel weiterzutreiben – weg von der Fürsorge, hin zu echter, selbstbestimmter Teilhabe. Die Denke darf nicht mehr sein: Die sind anders, kann man nichts machen, wir helfen ein bisschen. Der Auftrag lautet: Voraussetzungen schaffen, Wege finden, Hürden wegräumen, damit alle die gleichen guten Chancen haben. Und da spielt Beschäftigung eine zentrale Rolle. Grundsätzlich muss gelten: Behinderung darf kein Grund sein, vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen zu sein oder dort schlicht schlechtere Chancen zu haben. ■



Stufenweise Wiedereingliederung Schritt für Schritt zurück ins Arbeitsleben

Arbeitnehmer nach längerer Arbeitsunfähigkeit schrittweise an die Belastungen ihres Arbeitsplatzes heranzuführen, das ist das Ziel der stufenweisen Wiedereingliederung. Wie sie funktioniert und wer davon profitiert.

Paul Adam steht wieder an der Drehbank. Zum ersten Mal nach drei Monaten. „Ich bin froh, wieder hier zu sein“, sagt der schwerbehinderte 46-Jährige, der nach einem Herzinfarkt im Januar 2010 zunächst nicht damit gerechnet hatte, so schnell an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren. „Aber dann haben mein Arzt und mein Chef einen Plan erarbeitet, wie ich die Arbeit Schritt für Schritt wiederaufnehmen kann.“

Was ist die stufenweise Wiedereingliederung?

Bei dieser Form der medizinischen Rehabilitation werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die infolge

von Krankheit oder Unfall länger arbeitsunfähig waren, behutsam an die Belastungen ihres Arbeitsplatzes herangeführt. Zum Beispiel, indem der Betroffene anfangs nur wenige Stunden täglich arbeitet oder leichtere Tätigkeiten übernimmt. Er bleibt im arbeitsrechtlichen Sinne arbeitsunfähig und erhält in der Regel Krankengeld statt Lohn oder Gehalt.

Für wen ist sie?

Eine Wiedereingliederung beantragen können schwerbehinderte wie auch nicht behinderte Arbeitnehmer, die aus medizinischer Sicht ausreichend belastbar sind und gute Aussichten auf eine berufliche Wiedereingliederung haben. Einen grundsätzlichen Rechtsanspruch haben allerdings nur schwerbehinderte Beschäftigte.

Wie läuft sie konkret ab?

Die stufenweise Wiedereingliederung ist eine von verschiedenen Maßnahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements. Der Arbeitnehmer, sein behandelnder Arzt, der zuständige Rehabilitationsträger und der Betrieb erarbeiten in Abstimmung mit dem Betriebsarzt einen individuellen Stufenplan. Hierin wird insbesondere festgelegt, welche Arbeitszeit zumutbar ist, welche Belastungen vermieden oder eingeschränkt

werden müssen und welche flankierenden Maßnahmen, wie etwa technische Hilfen, gegebenenfalls notwendig sind. Außerdem kann der Rehabilitand zwischenzeitlich auch mit anderen Tätigkeiten als bisher und an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden. Während der Wiedereingliederung, die zwischen sechs Wochen und sechs Monaten dauert, wird er medizinisch begleitet, um Arbeitszeit und Tätigkeiten an seine persönliche Leistungsfähigkeit anzupassen.

Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer!

Die Praxis zeigt, dass Mitarbeiter bei einem „geschützten Arbeitsbeginn“ seltener erneut erkranken und früher wieder die im Arbeitsvertrag vereinbarte Leistung erbringen. Je individueller die Maßnahmen sind, desto höher ist die Erfolgsquote! So kann der Betrieb langfristig auf das Wissen und die Fähigkeiten seiner Beschäftigten zugreifen.

Paul Adam hat mit seinem Arbeitgeber vereinbart, dass er im ersten Monat vier Stunden und in den folgenden zwei Monaten sechs Stunden täglich arbeitet. „Ab August arbeite ich wieder vollschichtig im Betrieb. Das ist ein gutes Gefühl.“ ■

TIPPS

- > Die Schwerbehindertenvertretung soll darauf achten, dass der Rechtsanspruch schwerbehinderter Beschäftigter auf stufenweise Wiedereingliederung eingehalten wird.
- > Die Rechtsgrundlagen sind zu finden in § 74 Sozialgesetzbuch (SGB) V sowie in § 28 und § 81 Abs.4 Satz 1 SGB IX.

§ Kündigung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Leitsätze:

1. Zu den Mindestanforderungen an ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX gehört, dass die zu beteiligenden Stellen, Ämter und Personen einbezogen, keine vernünftigerweise in Betracht zu ziehenden Anpassungs- und Änderungsmöglichkeiten ausgeschlossen und die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sachlich erörtert werden.
2. Wird das Handeln des Arbeitgebers nicht einmal diesen Anforderungen gerecht, kann das zur Unbeachtlichkeit des Verfahrens insgesamt führen.

BAG, Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Klägerin ist seit 1991 als Arbeiterin im „Zentralen Hausdienst“ des Krankenhauses der Beklagten beschäftigt. Aufgrund eines Schulter-Arm-Syndroms sowie eines Erschöpfungssyndroms weist sie seit 2003 erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten auf. Die Beklagte führte mit ihr mehrere Fehlzeiten- sowie Rückkehrgespräche. Der betriebsärztliche Dienst regte im Jahr 2006 eine stationäre Reha-Maßnahme an, die die Klägerin wegen der Betreuung ihrer Kinder ablehnte. Nach einem weiteren Gespräch unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum

31.12.2006 wegen erheblicher Fehlzeiten. Die Klägerin erhob Kündigungsschutzklage und beantragte eine stationäre Reha-Maßnahme, die bewilligt wurde. In den ersten beiden Instanzen war die Klägerin erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die Berufungsentscheidung aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Es lasse sich nicht feststellen, ob die Kündigung unter Berücksichtigung des notwendig durchzuführenden BEM verhältnismäßig sei. Habe der Arbeitgeber kein BEM durchgeführt, müsse er von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer genannte Beschäftigungsalternativen würdigen und im Einzelnen darlegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes als auch die Beschäftigung auf einem anderen – leidensgerechten – Arbeitsplatz ausscheide. Habe das den gesetzlichen Mindestanforderungen genügende BEM hingegen zu einem positiven Ergebnis geführt, sei der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die empfohlene Maßnahme – soweit dies in seiner alleinigen Macht stehe – vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung als milderes Mittel umzusetzen. Ansonsten müsse er im Einzelnen und konkret darlegen, warum die Maßnahme entweder trotz Empfehlung undurchführbar war oder selbst bei einer Umsetzung keinesfalls zu einer Vermeidung oder Reduzierung von Arbeitsunfähigkeitszeiten geführt hätte. Die Beklagte hätte die Klägerin unter Fristsetzung auffordern müssen, die Reha-Maßnahme zu beantragen und sie gleichzeitig deutlich darauf hinweisen müssen, dass sie im Weigerungsfall mit einer Kündigung rechnen müsse. ■

§ Wahl

Schwerbehindertenvertretung

Leitsatz:

Wahlvorschläge für die Wahl der Schwerbehindertenvertretung müssen innerhalb der Einreichungsfrist mit der erforderlichen Anzahl von Stützungsunterschriften im Original beim Wahlvorstand eingehen. Die Einreichung von Teilkopien genügt nicht.

BAG, Beschluss vom 20.01.2010 – 7 ABR 39/08

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Parteien stritten über die Wirksamkeit einer im Jahr 2007 durchgeführten Wahl zur Bezirksschwerbehindertenvertretung bei einem öffentlichen Arbeitgeber, dessen Dienststellen sich über das gesamte Bundesgebiet verteilen. Der Wahlvorstand erklärte den per Fax eingereichten Wahlvorschlag der Antragsteller für ungültig, da die Vorlage von Originalen und handschriftlich unterzeichneten Wahlvorschlägen erforderlich sei. Der Wahl-

vorschlag war aus im Umlauf wiederholt weitergeleiteten Fax-Kopien entstanden. Den im weiteren Verlauf im Original übersandten Wahlvorschlag berücksichtigte der Wahlvorstand als verfristet nicht mehr. Einen vor der Wahl eingereichten Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung wies das Arbeitsgericht zurück. Das Bundesarbeitsgericht entschied im Wahlanfechtungsverfahren, der Wahlvorstand müsse das Vorliegen der erforderlichen Unterschriften zuverlässig prüfen können. Dies könne er nur, wenn ihm die Originalunterschriften vorliegen. Allerdings müssten sich nicht sämtliche Stützungsunterschriften auf demselben Blatt befinden. Es müsse aber gewährleistet sein, dass sich die Unterschriften auf den Wahlvorschlag und nicht auf eine andere Erklärung beziehen. Dies könne beispielsweise durch die körperliche Verbindung mehrerer Blätter oder durch die Angabe eines gemeinsamen Kennworts auf sämtlichen Blättern geschehen. Dennoch war die Wahlanfechtung letztlich erfolgreich, da der Wahlvorstand in seinem Wahlausschreiben die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht ausreichend beschrieben hatte. Das Bundesarbeitsgericht erklärte daher wie bereits das Landesarbeitsgericht die Wahl für ungültig. ■



Verwaltungsfachfrau Beate Zebski (Foto li.): „Wo liegt das Problem?!“ Im Tatort Münster behauptet sich ChrisTine Urspruch alias „Alberich“ gegen ihre raubeinigen Kollegen (Foto o.).

Kleinwüchsige Menschen

Im Beruf oft unterschätzt

Kann man von der Körpergröße auf die Leistungsfähigkeit einer Person schließen? Unsere Gesellschaft tut dies. Kleinwüchsige Menschen werden daher auch im Arbeitsleben oft unterschätzt. Zu Unrecht, wie die Praxis zeigt.

„Ursprünglich wollte ich Medizin studieren“, sagt Silke Schönfleisch-Backofen. Kein ungewöhnlicher Berufswunsch – es sei denn, man ist ungewöhnlich klein. Silke Schönfleisch-Backofen misst gerade mal 114 Zentimeter. Nach dem Abitur erkundigte sich die junge Frau beim zuständigen Ministerium nach der Approbation. „Dort sagte man mir, dass ich die Zulassung für den Arztberuf wegen meiner Behinderung nie erhalten würde. Wenn mir das nicht passe, könne ich sie ja verklagen!“ Daraufhin stand für die heute 38-Jährige fest: „Ich studiere Jura. Und dann werde ich sie irgendwann mal verklagen ... Dazu kam es aber nie, weil mir mein Beruf jetzt riesig Spaß macht!“ Silke Schönfleisch-Backofen arbeitet seit acht Jahren als Staatsanwältin am Landgericht Frankfurt am Main, zuständig für Wirtschaftsstrafrecht.*

Mit ihrer beruflichen Karriere ist die selbstbewusste Juristin eine Ausnahme. Denn kleinwüchsige Menschen sind seltener in leitenden oder Führungspositionen beschäftigt und üben seltener verantwortungsvolle Aufgaben oder repräsentative Funktionen aus, wie der Bundesverband kleinwüchsiger Menschen und ihrer Familien (BKMF) in einer 2002 veröffentlichten Studie herausgefunden hat.

Schnell übersehen und unterschätzt

„In unserer Gesellschaft ist das Vorurteil weit verbreitet, dass in einem kleinen Körper auch ein kleiner Geist steckt“, sagt Jérôme Ries, Geschäftsführer des BKMF. Daher werde Kleinwüchsigen im Beruf oft von vornherein wesentlich weniger zugetraut als normal großen Menschen, obwohl sie im Durchschnitt sogar höhere

Schulabschlüsse und berufliche Qualifikationen vorweisen können.

Zwar ist die Hälfte der vom BKMF Befragten in „Büroberufen“ und im pädagogisch-sozialen Bereich tätig, dennoch gibt es ein weit größeres Berufsspektrum: Menschen mit Kleinwuchs arbeiten als Altenpfleger, Callcenter-Agenten, Konditoren, Messtechniker, Ökonomen oder Zollbeamte, um nur einige Beispiele zu nennen. In dieser Bandbreite spiegeln sich auch die enormen Unterschiede wider, was die Schwere der Behinderung angeht: Auf der einen Seite stehen kleinwüchsige Menschen, die vielleicht nur 70 oder 80 Zentimeter groß sind, einen Rollstuhl benötigen und nur über geringe Kraft in den Armen verfügen. Für sie gibt es weitaus weniger Beschäftigungsmöglichkeiten und sie sind stärker auf Unter- ▶

Schauspielerin ChrisTine Urspruch: Schlagfertig am Seziertisch

Mit ihrer Rolle „Alberich“ im Tatort Münster hat die Schauspielerin ChrisTine Urspruch ein breites Publikum erobert. Als Pathologieassistentin bietet sie ihrem Chef, Professor Boerne, Paroli und kontert souverän seine süffisanten Angriffe auf ihre geringe Körpergröße. Das kennt sie auch aus ihrem eigenen Leben. Denn ChrisTine Urspruch hörte schon bei 132 Zentimetern auf zu wachsen.

? **Frau Urspruch, wie sind Sie mit Ihrer Kleinwüchsigkeit klar gekommen?**

Eigentlich ganz gut. Die Ärzte hatten meine Eltern ja schon darauf vorbereitet. Ich hatte immer ein sehr gutes Umfeld, durch meine Familie und Freunde, wo ich mich angenommen fühlte. Daher empfand ich meine Körpergröße nicht als so problematisch.

? **Wie kamen Sie zur Schauspielerei? Nach dem Abitur haben Sie doch zunächst ein Lehramtsstudium für Deutsch und Englisch begonnen ...**

Ja, aber eigentlich wollte ich mehr in Richtung Hörfunk-Journalismus gehen. Beim WDR habe ich dann auch ein Praktikum gemacht. Eines Tages nahm mich ein Freund mit zu einer Theatergruppe an der Städtischen Musik- und Kunstschule in Remscheid. Das traf genau meinen Nerv! Hier erhielt ich über die Jahre auch meine Ausbildung. Eine Schauspielerschule habe ich nicht besucht. Damals traute ich mir nämlich noch nicht zu, als professionelle Schauspielerin in dem Beruf Fuß zu fassen.

? **Durch Zufall bekamen Sie dann ein Engagement am Theater in Bonn – der Einstieg in eine erfolgreiche Karriere. War Ihre Körpergröße dabei hinderlich?**

Eigentlich nicht. Zwar denke ich schon manchmal, wenn ich normal groß gewachsen wäre, würde ich andere Rollen angeboten bekommen, vielleicht sogar auch mehr, aber es ist halt gene-

rell für alle Schauspieler ein schwieriger Beruf. Der Erfolg hängt zwar auch von Äußerlichkeiten ab, doch manchmal ist entscheidender, ob man den Puls der Zeit trifft und die Sympathie des Publikums gewinnt, so wie meine Tatort-Figur „Alberich“.

? **Im Tatort Münster macht sich Professor Boerne oft und gerne über seine kleinwüchsige Mitarbeiterin lustig. Wie gehen Sie im Alltag mit solchen Hänseleien um?**

Eher gelassen und mit Humor. Zumindest, wenn die Kommentare von mir nahe stehenden Menschen kommen, etwa wenn Bemerkungen fallen wie „für dich nur die halbe Portion“ oder „jetzt mach mal halblang“. Ein Gräuel ist es mir aber, wenn zum Beispiel – wie neulich geschehen – Jugendliche auf mich zeigen und rufen: „Guck mal, ein Liliputaner!“ Das klingt, als ob Kleinwüchsige nicht zum normalen Menschengeschlecht gehörten, als wären sie minderwertige Menschen!

? **Stoßen Sie auch in Ihrem Beruf auf Klischees?**

In einer neuen Tatort-Folge hat Silke Haller – also „Alberich“ – endlich eine Liebesbeziehung mit einem Mann. Dies war mir ein Anliegen. Denn Kleinwüchsige werden oft als unzufriedene Einzelgänger dargestellt. Ich will im Film Geschichten erzählen, die mit diesem Vorurteil aufräumen und zeigen, dass es noch etwas anderes gibt jenseits des Klischees: ein ganz „normales“ oder sogar spannenderes Leben, in welcher Färbung auch immer. ■



Das Künstlerpaar Materna/Urspruch auf dem roten Teppich bei einer Preisverleihung 2009 in Hamburg.



ZUR PERSON:

Die Schauspielerin ChrisTine Urspruch ist 1970 in Remscheid geboren. Sie lebt heute mit ihrem Mann, dem Regisseur Tobias Materna, und der gemeinsamen Tochter Lilo im Allgäu.

stützung, etwa durch technische Hilfen, angewiesen.

Auf der anderen Seite stehen Betroffene mit einer Größe von 140 bis 150 Zentimetern, normal proportioniertem Körperbau, ohne weitere gesundheitliche Probleme. Sie sind in der Lage, fast jeden Beruf auszuüben. Trotz allem kommt für Kleinwüchsige eine Arbeit, die sehr viel körperlichen Einsatz erfordert, in der Regel nicht in Frage.

Klein sein kostet Kraft

Körperliche Überlastung ist oftmals ein Zeichen dafür, dass der Arbeitsplatz nicht behinderungsgerecht angepasst ist. Viele kleinwüchsige Menschen sind es zudem gewohnt, ihre fehlende Körperlänge durch besondere Kraftanstrengungen zu kompensieren. Wo beispielsweise eine normal große Person mit einem Handgriff schwere Aktenstapel in ein hohes Regalfach wuchtet, muss sein kleinwüchsiger Kollege für die gleiche Tätigkeit mehrmals auf eine Leiter steigen. Solche zusätzlichen körperlichen Belastungen führen auf Dauer zu schmerzhaften Verschleißerscheinungen mit weiteren Bewegungseinschränkungen. In manchen Fällen sind die Betroffenen gezwungen, ihre Arbeit aufzugeben. Eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes gleicht also nicht nur die geringe Körpergröße aus, sondern

sucht nach ergonomischen Lösungen, um die körperlichen Belastungen zu senken und einseitige Bewegungsabläufe zu vermeiden. Einen „Kleinwuchs-Standard“ gibt es dabei nicht. Entscheidend sind die individuellen Bedürfnisse des Betroffenen. Probleme, die bei Kleinwuchs typisch sind, betreffen die Erreichbarkeit in der Höhe, einen verringerten Greifradius, den Umgang mit schweren Lasten und die Bewältigung längerer Wegstrecken.

Ergonomischer Arbeitsplatz

Im Ranking der meist benutzten Hilfsmittel stehen kleinwuchsgerechte Möbel ganz oben: Spezielle Stühle mit angepassten Fußstützen, kürzeren Sitzflächen und höheren Armlehnen fördern eine ergonomische Sitzposition. Schreibtische, die in der Höhe und Neigung elektrisch verstellbar sind, erlauben einen Wechsel zwischen Sitzen und Stehen, was die Hüften entlastet. Dazu kommen Drehsäulen und Paternostersysteme als Alternativen für hohe Regale, tie-

fer gesetzte Bedienelemente an Maschinen und Mobilitätshilfen wie Rollstuhl oder Elektro-Mobil.

Nach wie vor bestehen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt enorme Hemmnisse, kleinwüchsige Menschen einzustellen. Ihre Arbeitslosenquote wird vom BKMf auf 13 Prozent geschätzt. Die Ausbildung wird tendenziell eher in Betrieben absolviert, aber häufig auch in Berufsbildungswerken, so die Erfahrung der Berater vom BKMf. Statistische Zahlen gibt es aber bisher nicht. Auf jeden Fall ist der Übergang von der Ausbildung in den Beruf schwierig, genauso wie von der Arbeitslosigkeit in das Erwerbsleben. Nachdenklich stimmt auch die Feststellung, dass vor einigen Jahren noch zwischen zehn und 20 Prozent der kleinwüchsigen Menschen als erwerbsunfähig eingestuft waren.

Ganz anders sieht es aus für Betroffene, die eine Beschäftigung haben. Sie sind mit ihrer Arbeit im Allgemeinen sehr zufrieden. Die meisten haben sich im Betrieb auch sozial sehr gut integriert. Jérôme Ries fordert deshalb Arbeitgeber auf: „Geben Sie kleinwüchsigen Menschen eine Chance, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen! ■“

*Quelle: www.ardmediathek.de (Stichwort-Suche: „Silke Schönfleisch-Backofen“)

WAS IST KLEINWUCHS?

Als kleinwüchsig gelten Menschen mit einer Körpergröße zwischen 70 und 150 Zentimetern. In Deutschland leben rund 100.000 Betroffene. Bislang sind 450 verschiedene Kleinwuchsformen bekannt, dazu gehören:

• Hormonaler Kleinwuchs

... wird verursacht durch einen Mangel an Wachstumshormonen, zum Beispiel Hormone der Hirnanhangdrüse (Hypophyse), der Schilddrüse oder der Nebennierenrinden. Der Körperbau ist harmonisch proportioniert. Betroffene können durch Einnahme von Hormonen eine normale Körpergröße erreichen.

• Achondroplasie

... ist eine genetisch bedingte Störung der Knorpel- und Knochenbildung. Sie führt zu Auffälligkeiten im Körperbau, zum Beispiel zu verkürzten und gekrümmten Armen und Beinen. Oft verbunden mit einer Streckhemmung der Ellenbogen- und Hüftgelenke.



Mehr Informationen ...

beim Bundesverband kleinwüchsiger Menschen und ihre Familien (BKMf) im Internet:

www.bkmf-netzwerkberuf.de
Dort ist auch die in diesem Beitrag erwähnte Studie mit dem Titel „Kleinwüchsige Menschen in Ausbildung und Beruf“ abrufbar.

„Ein völlig normales Arbeitsverhältnis“

Beate Zebksi arbeitet beim KVJS-Integrationsamt in Stuttgart. Dort fällt sie nicht mehr mit ihrer Körpergröße von 124 Zentimetern auf, sondern mit der souveränen Art, wie sie ihren Berufsalltag meistert.



Schon Muskeln und Gelenke: ein spezieller Bürostuhl mit Fußstützen (Foto o.) und eine fahrbare Stehleiter (Foto u.)



Südwest-Rundfunk beschäftigt war. Dann bewarb sie sich im Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) in Stuttgart, wo eine Assistenzstelle im Referat „Beschäftigung“ frei geworden war. Beate Zebksi hat eine Ausbildung als Justizangestellte an einem Amtsgericht abgeschlossen. „Für die Einstellung war die fachliche Eignung von Frau Zebksi ausschlaggebend“, sagt ihr Chef, Referatsleiter Bernhard Pflaum.

Dank Hilfsmitteln selbstständig

In Beate Zebkis Büro steht ein Schreibtisch, dessen Höhe und Neigungswinkel sich auf Knopfdruck einstellen lassen. Der Stuhl hat im Gegensatz zu handelsüblichen Bürostühlen eine kürzere Sitzfläche und Fußstützen: „Sonst tut mir das Kreuz weh und die Füße schlafen ein.“ Will die Verwaltungsassistentin Unterlagen in den hohen Aktenschränken ablegen oder von dort herausgreifen, schiebt sie eine fahrbare Stehleiter an den Schrank, auf der sie sicher und bequem stehen kann. Bei der behinderungsgerechten Ausstattung ihres Arbeitsplatzes hat Beate Zebksi mitgewirkt. Dank dieser Hilfsmittel kann sie ihre Arbeit selbstständig erledigen. Die Hilfe ihrer Kollegen braucht sie höchstens, um ein gekipptes Fenster zu schließen.

Eine Frage der Einstellung

Bernhard Pflaum gibt zu, dass er anfangs unsicher gewesen sei, wie er sich gegenüber der kleinwüchsigen Mitarbeiterin verhalten soll: „Durch den Größenunterschied muss ich beim Gespräch zwangsläufig auf sie herabsehen. Dabei fühlte ich mich etwas unbehaglich.“ Doch weil Beate Zebksi selbst unbefangen und souverän mit ihrer Behinderung umgeht, haben sich alle schnell an die neue Situation gewöhnt. ■

Jeden Morgen fährt Beate Zebksi mit der Straßenbahn in Stuttgart zur Arbeit. Manchmal kommt es vor, dass ihr ein Fahrgast gegenüber sitzt, der sie unentwegt und unverhohlen anstarrt. „Das nervt“, entfährt es der kleinwüchsigen Frau, die ansonsten eher gelassen auf Provokationen reagiert. Beate Zebksi ist betroffen von einer Wachstumsstörung, bei der „nur“ Arme und Beine verkürzt sind und die als Achondroplasie bezeichnet wird.

Alltag mit Hindernissen

Für kleinwüchsige Menschen ist der Alltag mit vielen Hindernissen gespickt, etwa am Fahrkartenautomaten. „Wenn ich mit der EC-Karte zahle, muss ich zum Eingeben der Geheimnummer meinen Arm über den Kopf strecken. Für den, der hinter mir steht, ist es ein Leichtes, die Nummer zu erspähen.“ Also wartet sie lieber bis sich die Warteschlange aufgelöst hat. Beate Zebksi hat gelernt, sich zu helfen. Die 33-Jährige ist zwar klein, kann ansonsten aber „fast alles machen“. Die Suche nach einer Arbeitsstelle hat sie vor zwei Jahren in die schwäbische Metropole geführt, wo sie zunächst als Krankheitsvertretung beim



Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesunde Arbeit für alle

Das bundesweite Projekt „Gesunde Arbeit“ unterstützt mittlere und kleine Betriebe in Fragen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Inzwischen wurden einige Regionalstellen aufgebaut, die beraten, individuelle Lösungen erarbeiten und die Umsetzung koordinieren – bei schwerbehinderten Menschen in enger Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern.

Ein Monteur der Firma Xenon, Automatisierungstechnik GmbH, kehrt nach sechsmonatiger Abwesenheit aufgrund eines Bandscheibenvorfalles in seinen Betrieb zurück. Die Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit ist ihm jedoch nicht mehr möglich. Der Personalverantwortliche wendet sich an die Regionalstelle Dresden der „Gesunden Arbeit“.

Kleine und mittlere Betriebe können seit einiger Zeit von einem neuen Angebot profitieren. Mit dem Projekt „Gesunde Arbeit“ fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales regionale Beratungsstellen für Gesundheitsmanagement. Arbeitgeber müssen sich auf die Folgen des demographischen Wandels einstellen: Die Belegschaften werden älter und es wird weniger qualifizierter Nachwuchs zur Verfügung stehen. Umso wichtiger ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifiziert, motiviert und gleichzeitig gesund zu erhalten. Sie sind letztlich das Fundament jedes erfolgreichen Unternehmens.

Krankheitsbedingte Ausfälle von Mitarbeitern lassen sich sicher nicht immer vermeiden. Aber in vielen Fällen werden Chancen immer noch vertan, vorbeugend mitzuhelfen, um durch die Arbeitsbedingungen mitverursachte Krankheiten möglichst zu vermeiden oder eine schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz zu unterstützen. Häufig fehlen jedoch die innerbetrieblichen Ressourcen, um die vielfältigen Möglichkeiten zur Vermeidung von gesundheitlichen Risiken mit ihren Folgen zu nutzen. Obwohl eine wissenschaftliche Studie ergeben hat, dass fast die Hälfte der befragten Unternehmen Auswirkungen des demographischen Wandels erwartet, berücksichtigen dies nur 19,3 Prozent in ihrer Personalpolitik. Rund ein Viertel der Befragten gab an, bei betrieblichen Gesundheitsfragen nicht zu wissen, an wen sie sich wenden können. Auch das gesetzlich vorgeschriebene „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ ist nur einem Drittel der kleinen und mittleren Betriebe bekannt.

Ein Angebot speziell für kleine und mittlere Betriebe

Der Gesetzgeber hatte in den letzten Jahren einiges in diesem Bereich getan. Sowohl durch die Vorschrift über die Prävention im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) als auch durch das im Jahr 2004 hinzugekommene Betriebliche Eingliederungsmanagement sollen krankheitsbedingte Ausfälle vermindert und eine schnellere Rückkehr an den Arbeitsplatz erreicht werden. Abstrakte Regelungen reichen dafür aber nicht aus. Daher sehen die genannten Regelungen im SGB IX die Beratung und Unterstützung der Arbeitgeber und der übrigen betrieblichen Beteiligten, wie dem Betriebs- und Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung oder den Betriebsärzten durch die gesetzlichen Leistungsträger vor – bei schwerbehinderten Arbeitnehmern insbesondere durch das Integrationsamt. Daneben gibt es aber zunehmend auch private Angebote, um diese notwendige Entwicklung zu unterstützen. Sie reichen von der Ausbildung und Zertifizierung so genannter Disability Manager in den Betrieben bis zu Angeboten wie dem Projekt „Gesunde Arbeit“. Da Großbetriebe sich mit der Einführung präventiver Maßnahmen nach aller Erfahrung wesentlich leichter tun und teilweise schon sehr gut vorangekommen sind, richtet sich das Angebot des Projekts „Gesunde Arbeit“ an kleine und mittlere Betriebe. Diese haben nämlich in der Regel nicht die Möglichkeit, auf innerbetriebliche Experten zurückzugreifen. „Gesunde Arbeit“ will deshalb mit Hilfe gut ausgebildeter Experten unterstützen. Das Angebot besteht aber noch nicht in allen Regionen. Folgende Regional-

GESUNDE ARBEIT

Projektmanagement Dresden Köln München/Nürnberg Münster Schleswig-Holstein

Aktuelles für Unternehmen für Dienstleister Standorte Das Projekt Projektbeirat Presse Veranstaltungen Download Lexikon von A-Z talentplus Links Intern

Startseite | Inhalt | Hilfe | Impressum | Kontakt | english | chinese | español | RSS-Feeds

SUCHE: Suchbegriff

GESUNDE ARBEIT

Herzlich Willkommen bei Gesunde Arbeit!

Das Projekt „Gesunde Arbeit“ unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Gesundheit ihrer Beschäftigten. Ziel ist, das Thema betriebliche Gesundheit in KMU zu transportieren und diese in präventivem Denken und Handeln zu unterstützen. Häufig fehlen in KMU die Erfahrungen, Kenntnisse und Ressourcen, um die vielfältigen Unterstützungsleistungen zu Prävention und Rehabilitation optimal zu nutzen. Gesunde Arbeit bietet in diesen Fällen Unterstützung aus einer Hand – branchenunabhängig und kostenlos. Gesunde Arbeit versteht sich als Lotse durch das vielfältige Angebot der gesetzlichen Träger und privaten Dienstleister zur Gesunderhaltung der Beschäftigten.

...ein innovatives Angebot, das allen Beteiligten ihren Nutzen bringt: Beschäftigten, Trägern von Prävention und Rehabilitation, Kammern und Verbänden, Wirtschaftsstandorten, Kommunen und nicht zuletzt den Unternehmen selbst.

Sie sind Unternehmer und haben Fragen zu Arbeit und Gesundheit? Oder Dienstleister und sind an der Einbindung in ein qualitätsgesichertes, professionelles Netzwerk interessiert? Wenden Sie sich gerne an die **Ansprechpartner in Ihrer Region**.

In Ihrer Region gibt es noch keine Regionalstelle Gesunde Arbeit? Sie sind interessiert, das Konzept Gesunde Arbeit in Ihrer Region anzubieten? Hier finden Sie einen Selbst-Check. Für Informationen über die Implementierung einer Regionalstelle in Ihrer Umgebung steht Ihnen die **Projektleitung in München** gerne zur Verfügung.

Wettbewerbsfähig und nachhaltig erfolgreich mit den 6 Säulen von Gesunde Arbeit

Gesunde Arbeit - Der Film: Der Film 2009



Nach der Aufbauphase Ende 2010 sollen bundesweit weitere Beratungsstellen entstehen.

standorte der „Gesunden Arbeit“ gibt es bereits: Bayern (Nürnberg und München), Nordrhein-Westfalen (Köln und Münster), Sachsen (Dresden) und Schleswig-Holstein (Segeberg). In den nächsten fünf Jahren soll diese Struktur weiter ausgebaut werden.

Zielgruppe alle Beschäftigten

„Gesunde Arbeit“ versteht sich als kompetente Beratung, die individuelle Lösungen aufzeigt, sie mit den möglichen Leistungsträgern abstimmt und auch ihre Umsetzung organisiert. Die Zunahme psychischer Erkrankungen (von Depressionen bis zu Burn-Out) steht dabei ebenso im Fokus wie Sport und Bewegung als Ausgleich zur Vermeidung unnötiger körperliche Belastungen am Arbeitsplatz, die Verminderung von Stress und die Wiedereingliederung von langzeiterkrankten Mitarbeitern. Das Angebot der „Gesunden Arbeit“ geht damit weit über die Zielgruppe der schwerbehinderten Arbeitnehmer hinaus und betrifft alle Arbeitnehmer im Betrieb. Wichtig ist: Das Angebot ist für die Arbeitgeber kostenlos.

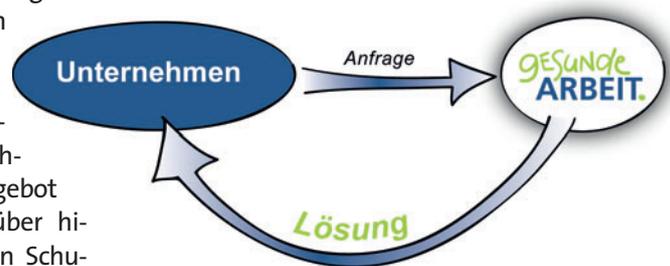
Seit einiger Zeit gibt es viele Aktivitäten in diesem Bereich: Gesetzliche Leistungsträger, wie zum Beispiel die Krankenkassen, die Träger der gesetz-

lichen Unfallversicherung oder die Integrationsämter, die Gemeinsamen Servicestellen der Rehabilitationsträger, aber auch Hochschulen und private Anbieter. Sie alle haben sich die Unterstützung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention auf die Fahnen geschrieben. Für die Betriebe ist es nicht leicht, in der Vielfalt der Angebote die richtige Anlaufstelle zu finden.

Enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt

Die Integrationsämter sind gefragt, wenn es um schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer geht. Sie bieten einen umfassenden Beratungsservice, verfügen über Fachdienste, wie die Technischen Beratungsdienste oder die Integrationsfachdienste, und ein breites Angebot an finanziellen Hilfen. Darüber hinaus informieren sie in ihren Schulungs- und Informationsveranstaltungen für das betriebliche Integrationsteam. Andere Stellen kommen in Betracht, wenn es um nicht behinderte Arbeitnehmer oder Rehabilitanden geht, um allgemeine Beratung unabhängig vom Einzelfall, zum Beispiel um das Angebot von betrieblichem Gesundheitssport. Die Trennlinien sind hier noch nicht immer klar. Um-

so wichtiger ist es, dass alle regionalen Integrationsämter mit den Regionalstellen der „Gesunden Arbeit“ in ihrem Bereich eng zusammenarbeiten. Ebenso steht die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in engem Kontakt mit dem neuen Projekt und ist ebenso in seinem Beirat vertreten. Auch die BIH hält viele Informationen zu dem Thema bereit, nicht zuletzt durch die Online-Akademie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement auf www.integrationsaemter.de. ■



Nähere Informationen ...

und die Kontaktdaten der Ansprechpartner des Projekts „Gesunde Arbeit“ in den genannten Regionen findet man unter www.gesunde-arbeit.net

Modellprojekt



Foto: fotolia

Schule trifft Arbeitswelt

Das Land NRW und die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) haben in Kooperation mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit im März 2010 das Modellprojekt „Schule trifft Arbeitswelt“ (STAR) gestartet. Ziel ist es, mehr jungen Menschen mit Behinderung eine Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu geben. Modellregionen, in denen das Projekt entwickelt und erprobt wird, sind Bonn/Rhein-Sieg, Mönchengladbach/Neuss, Bochum/Herne und Siegen-Wittgenstein/Olpe.

www.arbeit.nrw.de > **Ausbildung fördern** > STAR ■

Auszeichnung



Dr. Helga Seel, Leiterin des LVR-Integrationsamtes, überreicht Aachens Oberbürgermeister Marcel Philipp die BEM-Prämie.

Foto: Andreas Schmitter

BEM-Prämien

Für ihr vorbildliches Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) hat der LVR acht Arbeitgeber ausgezeichnet: das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt in Köln, die Kreispolizeibehörden Heinsberg und Wesel, das Polizeipräsidium Wuppertal, die Stadtverwaltungen Aachen und Sankt Augustin, die Werkstatt für angepasste Arbeit in Düsseldorf sowie die Jugend- und Behindertenhilfe Michaelshoven gGmbH in Köln. Für ihr Engagement, die betrieblichen Bedingungen im Interesse der Gesundheit ihrer Beschäftigten zu verbessern, erhielten sie jeweils eine Prämie, die für

die Ausgezeichneten eine Bestätigung für ihre Arbeit ist und eingesetzt werden kann zur Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle.

www.lvr.de > **Soziales** > **Arbeit + Behinderung** > BEM ■

Neuaufgabe

BEM-Broschüre

Die überarbeitete Broschüre der Integrationsämter von LVR und LWL „Handlungsempfehlungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ erscheint in Kürze und kann kostenlos bestellt werden: www.lvr.de > **Publikationen** ■

Integrationsunternehmen

Haus Müngsten

Der LVR und das Land NRW fördern das neu gegründete Integrationsunternehmen Haus Müngsten: In dem von der Integra Solingen gGmbH betriebenen Brückencafé an der Müngstener Eisenbahnbrücke arbeiten insgesamt 15 Mitarbeiter. Land und LVR bezuschussten die Investitionskosten von acht neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen mit insgesamt 160.000 Euro, die je zur Hälfte aus Mitteln des LVR-Integrationsamtes und des Landesprogramms „Integration unternehmen!“ stammen. Der LVR finanzierte außerdem die Qualifizierung des Küchen- und Service-Personals und beteiligt sich an den Personalkosten. www.haus-muengsten.de ■



Integra-Geschäftsführer Josef Neumann (am Rednerpult) und das Team des neuen Café-Restaurants Haus Müngsten

Foto: Lebenshilfe Solingen

Fachtagung



Foto: Beatrix Seufert

Autismusgerechte Arbeit

Zu diesem Thema fand am 13. April 2010 in Köln eine Fachtagung statt. Auf Einladung des Autismus Landesverbandes NRW e.V. tauschten sich mehr als 150 Experten, Betroffene und Angehörige über berufliche Perspektiven von Menschen mit autistischer Behinderung aus. Unter dem Motto „Mehr Qualität für Menschen mit Autismus!“ stellte die Sozialdezernentin des LVR, Martina Hoffmann-Badache (Foto), die zahlreichen Maßnahmen des Integrationsamtes zur Verbesserung der Ausbildungs- und Berufssituation für Betroffene vor, wie etwa die individuelle Begleitung durch den Integrationsfachdienst. Neben Experten kamen auch Betroffene und Angehörige zu Wort, welche eindrucksvoll über ihre persönliche Situation berichteten. www.autismus-nrw.de ■



**Ursula von der Leyen
Bundesarbeitsministerin**

**„Voraussetzungen
schaffen, Wege finden,
Hürden wegräumen“**

**NEU
im Internet**

**sbv wahlen
2010**



Schwerpunkt Kleinwuchs
Interview mit Schauspielerin
ChrisTine Urspruch



zB info Wahl der
Schwerbehinderten-
vertretung



Mit



Baden-Württemberg
ISSN 1860-7756

Ursula von der Leyen
Bundesarbeitsministerin

„Voraussetzungen
schaffen, Wege finden,
Hürden wegräumen“

NEU
im Internet

sbv wahlen
~~2010~~



Schwerpunkt Kleinwuchs
Interview mit Schauspielerin
ChrisTine Urspruch



zB info Wahl der
Schwerbehinderten-
vertretung



Liebe Leserin, lieber Leser!

Seit November 2009 ist Ursula von der Leyen (CDU) Bundesarbeits- und Sozialministerin. Welchen Stellenwert hat für sie – angesichts der enormen Herausforderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt – die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen? Diese und weitere Fragen beantwortet Ursula von der Leyen im Interview mit der ZB. Dabei äußert sie sich auch zur Bedeutung und Rolle der Schwerbehindertenvertretungen.

Kleinen Menschen wird weniger zugetraut Trotz guter Qualifikationen haben es kleinwüchsige Menschen schwer, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie kämpfen gegen das Vorurteil, nicht genügend leistungsfähig sein. Die Frauen, die wir in unserem Schwerpunktthema Kleinwuchs vorstellen, beweisen eindrucksvoll das Gegenteil. Etwa die aus dem Tatort Münster bekannte Schauspielerin Christine Urspruch. Im Beruf müssen kleinwüchsige Menschen vor allem darauf achten, Fehlbelastungen und körperliche Verschleißerscheinungen zu verhindern. Was der Betrieb dazu beitragen kann, erfahren Sie hier.

Mit der stufenweisen Wiedereingliederung werden länger erkrankte Mitarbeiter behutsam wieder an das Arbeitsleben herangeführt. Es ist zwar kein neues, aber ein in der Praxis bewährtes Instrument. Für alle, die es noch nicht (so gut) kennen, stellen wir das Verfahren in dieser Ausgabe etwas ausführlicher vor.

Kleinen und mittleren Betrieben fehlen häufig die Ressourcen, um die vielfältigen Möglichkeiten zu nutzen, die gesundheitlichen Risiken am Arbeitsplatz und deren Folgen zu vermeiden. Sie erhalten jetzt Rat und Unterstützung in Regionalstellen, die im Rahmen des Projektes „Gesunde Arbeit“ peu à peu aufgebaut werden.

Im Herbst 2010 werden die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in Betrieben und Dienststellen neu gewählt. Nutzen Sie die Chance auf eine starke Interessenvertretung und unterstützen Sie die SBV-Wahl – egal, ob als Kandidat, als Wahlvorstand beziehungsweise Wahlleiter oder als Wahlberechtigter! Die beigelegte ZB info gibt einen ersten Überblick über den Ablauf der Wahl und soll Ihnen als praktische Arbeitshilfe die Vorbereitungen erleichtern.

Ulf Meyer-Golling
Leiter des Integrationsamtes
im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin

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 Lämmlen, Andrea Temminghoff
Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe

Reportagen und Berichte: Christoph Beyer, Karl-Friedrich Ernst, Elly Lämmlen, Sabine Wolf, Andrea Temminghoff • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok
Titelfoto: Amin Akhtar/laif • **Fotos:** Amin Akhtar/laif S. 3, 6, 7; Anja Malz S. 3 (u.), 4 (u.li.); basketboy/iStockphoto S. 15; fotofrank/fotolia S. 4 (o.re.); francisblack/iStockphoto S. 4 (u.re.); iqpr S. 15 (re. o., u.); ISO K° photography/fotolia S. 8 (li.); Jens Kohlhoff S. 10 (li.), 12, 13; Lena Obst S. 1 (u.li.), 11 (u.); Metro Group S. 5 (o.li.); pixelprof/iStockphoto S. 3, 8 (re.); privat S. 2; privat (Gratwohl) S. 4 (o.li.); Schrowig/Schoen/dpa S. 3, 11 (o.); WDR/Thomas Kost S. 1 (u.re.), 3; 10 (re.)

Fotos ZB info: Getty Images, außer S. 6 Anja Malz; Universum Verlag S. 3, 4 • **Layout ZB und ZB info:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck ZB und ZB info:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare

Redaktionsschluss: Mai 2010 • Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • 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.