



Epilepsie Ein überschätztes Risiko?

DIMDI
Integration aus
Überzeugung



Initiative Inklusion
Neues Förder-
programm



Behindertenpolitik
Die Sprecher der
Bundestagsparteien



Liebe Leserin, lieber Leser!

Julius Cäsar war davon betroffen, genauso wie Leonardo da Vinci, Vincent van Gogh, Agatha Christie oder Elton John: Die Rede ist von Epilepsie. Trotz der berühmten Leidensgenossen fällt es vielen Betroffenen heute schwer, offen über ihre Erkrankung zu sprechen. Epilepsie – im Volksmund auch Fallsucht genannt – ist nach wie vor ein Tabu. Die Patienten leiden daher oft

Epilepsie – nach wie vor ein Tabu

mehr unter den sozialen Folgen als unter den Anfällen selbst.

Aufklärung tut not. Deshalb widmen wir uns mit einem Schwerpunkt diesem Thema. Warum sind so viele Epileptiker arbeitslos? Wie wirkt sich die Erkrankung am Arbeitsplatz aus? Und wie hoch ist das Gefährdungsrisiko für Arbeitsunfälle? Diese und weitere wichtige Fragen werden beantwortet. Die beste Beschäftigungssicherung für Betroffene ist eine fachkundige Beratung im Betrieb, wie der Leiter des Projektes „Netzwerk Epilepsie und Arbeit“ im Gespräch mit der ZB betont hat. Dass man mit einer behandelten Epilepsie weitgehend „normal“ leben und arbeiten kann, zeigen unsere beiden Praxisbeispiele.

In der Rubrik Beratung stellen wir das neue Beschäftigungsprogramm der Bundesregierung für schwerbehinderte Menschen vor. Profitieren sollen davon vor allem Schulabgänger und ältere Arbeitnehmer mit einer Schwerbehinderung. Informieren Sie in Ihrem Betrieb über die Fördermöglichkeiten!

Gleich 13 schwerbehinderte Menschen einzustellen, ist für eine kleine Behörde wie das Deutsche Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) in Köln eine Herausforderung. Die Idee zu dieser ungewöhnlichen „Beschäftigungsoffensive“ hatte übrigens die Schwerbehindertenvertreterin von DIMDI.

Worin unterscheidet sich die Behindertenpolitik von CDU/CSU, SPD, FDP, Bündnis90/Die Grünen und der Linken? Da eine inhaltliche Gegenüberstellung der Positionen den Rahmen der ZB sprengen würde, zeigen wir Ihnen, wo die Antworten zu finden sind: bei den behindertenpolitischen Sprechern der Bundestagsfraktionen.

Dr. Stephan Ott
Teamleiter im Integrationsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales in Bayreuth und Mitglied des Vorstandes der BIH

Verteiler

ZB Zeitschrift:
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und 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: Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein
Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Dr. Stephan Ott, Bayreuth; Dr. Helga Seel, Köln; Henry Spradau, Bremen
Reportagen, Berichte, Urteile: Elly Lämmlein, Thomas Toth, Sabine Wolf, Christoph Beyer • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok
Titelfoto: iStockphoto/kzenon • **Fotos:** Martina Dach S. 5; DIMDI S. 3, 7; Michael Helbig S. 3, 10/11, 12 (o.); iStockphoto: S. 6 (aydinmutlu), S. 3, 8 (chrisboy2004), S. 3, 10 li. (Imageemag), S. 10 Mi. (monkeyimagebusiness), S. 12 u. li. (salihguler), S. 4 o. (sturti), S. 11 re. (talyamel), S. 3, 14 (Tomml); Landgericht Zwickau S. 12 u. re.; Thomas Müller S. 2; Fotolia.com/Gina Sanders S. 4; Manuel Schlüter S. 1 li.; Klaus D. Wolf S. 13; www.markus-kurth.de S. 15 li.; www.maria-michalk.de S. 14 li.; www.gabi-molitor.de S. 15 Mi.; www.silviaschmidt.de S. 14 re.; www.ilja-seifert.de S. 15 re. • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Mai 2011
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?

- Pflichtarbeitsplätze 2009
- Landesqualifizierung NRW
- Info spezial: SBV neu im Amt
- **Grafiken und Neu erschienen**

REPORT

6 – 7



Projekt DIMDI
Integration aus Überzeugung

Kleine Behörde, große Herausforderung: Das Deutsche Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) in Köln hat in einem Jahr 13 schwerbehinderte Menschen eingestellt.

THEMA

8



Bundesprogramm
Initiative Inklusion

Der Bund startet ein neues Förderprogramm: Mit 100 Millionen Euro wird innerhalb von fünf Jahren die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen gefördert.

RECHT

9



- Befristung eines Arbeitsvertrages
- Kündigung und Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Arbeitszeit bei Beamten

SCHWERPUNKT

10 – 13



Epilepsie
Ein überschätztes Risiko?

Oft steckt die Angst vor Arbeitsunfällen und Haftungsansprüchen dahinter, wenn Menschen mit Epilepsie ihren Job verlieren. Fachkundige Beratung vor Ort hilft, die Gefahren realistisch einzuschätzen und zu vermeiden.

- Interview mit dem Leiter des Projektes „Netzwerk Epilepsie und Arbeit“ Peter Brodisch
- Aus der Praxis: Betroffene Beschäftigte bei der Glasmanufaktur Brandenburg GmbH und am Landgericht Zwickau

FORUM

14 – 15



Behindertenpolitik
Wer vertritt welche Position im Bundestag?

Die behindertenpolitischen Sprecherinnen und Sprecher der Bundestagsfraktionen über Arbeits- und Ausbildungsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen.

INTERNET



BIH Online Akademie

Info spezial: Die SBV neu im Amt

Für Einsteiger: SBV-Guide mit interaktivem Test • Arbeitshilfen
• Fragen und Antworten • Diskussionsforum • Expertenrat

Machen Sie mit! Einfach kostenlos anmelden:

www.integrationsaemter.de/Akademie





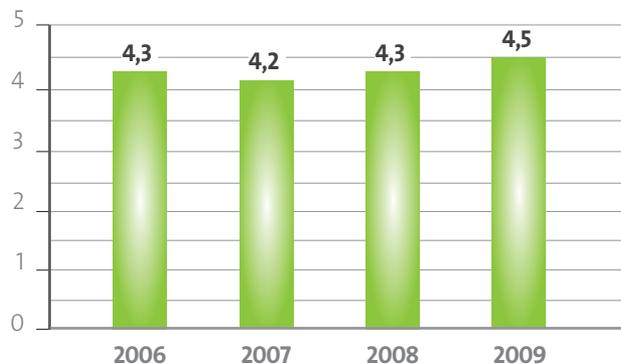
Pflichtarbeitsplätze 2009

Laut Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2009 rund 137.250 Firmen und Behörden beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie waren verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze – das sind exakt 982.276 Stellen – mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Tatsächlich waren 907.654 Pflichtarbeitsplätze besetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Plus von knapp 32.000 Stellen.

Über 106.600 Arbeitgeber haben die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht, knapp 37.600 Arbeitgeber beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Dagegen haben rund 30.600 Arbeitgeber fünf oder mehr Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt.

Mehr Informationen zur Statistik aus dem Anzeigeverfahren unter www.arbeitsagentur.de > Veröffentlichungen > Statistik > Detaillierte Übersichten > Beschäftigung

Beschäftigungsquote 2006 – 2009



Angaben in Prozent

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit lag 2009 die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen bei 4,5 Prozent. Dies ergab die Auswertung des Anzeigeverfahrens. Die Quote ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozent gestiegen. Private Arbeitgeber haben 2009 die gesetzliche Pflichtquote in Höhe von fünf Prozent nicht erreicht und damit ihre Beschäftigungspflicht nicht in vollem Umfang erfüllt.

Die tatsächliche Beschäftigungsquote in der privaten Wirtschaft von 3,9 Prozent lag zudem deutlich niedriger als bei öffentlichen Arbeitgebern mit 6,3 Prozent.

Behinderte Menschen: 70 Prozent sind erwerbstätig



Im Jahr 2009 lebten in Deutschland 9,6 Millionen Menschen mit einer amtlich anerkannten Behinderung. Davon waren 7,1 Millionen schwerbehindert. Gegenüber 2005 erhöhte sich die Zahl der Personen mit leichter Behinderung um 29 Prozent, der schwerbehinderten Menschen um 6 Prozent.

In der Altersgruppe 25 bis 44 Jahre ...

	behinderte Menschen (in %)	nicht behinderte Menschen (in %)
... hatten keinen allgemeinen Schulabschluss	16,9	3,1
... waren erwerbstätig	69,5	88,0
... bezogen eine Rente/Pension*	17,6	0,3

*überwiegender Lebensunterhalt

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis)/Mikrozensus 2009



Landesqualifizierung NRW

Im Rahmen der Landesqualifizierung Nordrhein-Westfalen (NRW) erwarben in den Berufsförderungswerken Düren und Oberhausen bis heute mehr als 200 schwerbehinderte Menschen, darunter 80 sehbehinderte und blinde Menschen, ihre berufliche Befähigung für eine Anstellung in den Dienststellen der Landesverwaltung. Ein erfolgreicher Abschluss ist verbunden mit einer unbefristeten Einstellung in den Landesdienst. Während der achtmonatigen Maßnahme, die es seit 1997 gibt, werden die bereits als Kaufleute und Verwaltungsfachangestellte ausgebildeten Teilnehmerinnen und Teilnehmer für ihre zukünftigen Aufgaben fit gemacht.

Mehr Informationen zur Ausbildung unter www.bfw-dueren.de und www.bfw-oberhausen.de



Info spezial: SBV neu im Amt

Für Schwerbehindertenvertretungen (SBV), die zum ersten Mal ihr Amt antreten, gibt es jetzt im Internet ein „Info spezial“. **Das Lernangebot unterstützt sie dabei, sich in ihrer neuen Funktion zu etablieren und das Fundament für eine erfolgreiche Arbeit zu legen.** Es umfasst neben einem Test mit individueller Auswertung auch Informations- und Arbeitsmaterial wie Broschüren, Checklisten und Links. Darüber hinaus gibt es eine Sammlung von häufigen Fragen aus der Praxis, die von Fachleuten beantwortet wurden. Im Forum können Vertrauenspersonen individuelle Fragen klären und über praktische Aspekte des Amtes diskutieren. Wer sein Wissen vertiefen möchte, erhält einen Überblick über das Bildungsangebot der Integrationsämter sowie Hinweise zu Kursprogrammen und Kontaktadressen.

Zugang über www.integrationsaemter.de/Akademie

Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu

KB-Helfer 2011

Das Werk enthält alle relevanten Spezialgesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften zum Behindertenrecht und sozialen Entschädigungsrecht sowie zahlreiche grundlegende Entscheidungen aus der Sozial-, Arbeits- und Verwaltungsgerichtsbarkeit.

Karl-Friedrich Ernst/Baldur Morr: Ratgeber zum Behindertenrecht und sozialen Entschädigungsrecht – KB-Helfer. Richard Boorberg Verlag 2011, 57. Jahresausgabe, 1440 Seiten, 42,50 Euro, ISBN 978-3-415-04568-2



Psychische Belastungen im Beruf

Das Praxishandbuch bietet Hilfe für diejenigen, die sich mit der Prävention psychischer Fehlbelastungen befassen. Die Anregungen sind für alle Akteure im Bereich der Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren geeignet.

Dirk Windemuth/Detlev Jung/Olaf Petermann (Hrsg.): Psychische Belastungen im Beruf. Vorbeugen – erkennen – behandeln. Universum Verlag 2010, 2. Auflage, 400 Seiten, 78 Euro



Fachlexikon soziale Arbeit

Die Neuauflage des Standardwerks mit über 1.500 Stichwörtern berücksichtigt unter anderem die Reformentwicklungen zu Hartz IV, alle wichtigen fachlichen Entwicklungen – etwa in der Familienpolitik – sowie die neusten methodischen Ansätze sozialer Arbeit.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hrsg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Nomos Verlag 2011, 7. Auflage, 1.139 S., 44 Euro, ISBN 978-3-8329-5153-5



Tipps für die SBV

Dieser Ratgeber bietet Tipps und Ideen für den Arbeitsalltag der Schwerbehindertenvertretung (SBV). Im Mittelpunkt stehen Arbeitsorganisation und rechtliche Themen, aber auch Aspekte der sozialen und persönlichen Kompetenz. Beate Eberhardt/Werner Feldes/Bernhard Grunewald/Hans Günther Ritz: Tipps für die betriebliche Vertretung behinderter Menschen. Aufgaben – Rechte – Kompetenzen. Bund-Verlag 2010, 303 Seiten, 14,90 Euro, ISBN 978-3-7663-3757-3



Projekt DIMDI

Integration aus Überzeugung



Innerhalb eines halben Jahres stellte das Deutsche Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) in Köln 13 schwerbehinderte Menschen ein. Die neuen Kolleginnen und Kollegen arbeiten mit am Aufbau eines bundesweiten Arzneimittel-Informationssystems.



Mit dem Internetportal PharmNet.Bund.de stellen Bund und Länder der Öffentlichkeit ein Arzneimittel-Informationssystem zur Verfügung. Neben administrativen Daten rund um die Zulassung von Arzneimitteln enthält es auch Fach- und Gebrauchsinformationen. Der Aufbau des Portals begann im Jahr 2005 und verursachte einen hohen Personalbedarf beim

Idee der Vertrauensfrau: Behinderte Menschen einstellen

DIMDI. Die Idee, dieses Vorhaben in einem Teilprojekt mit schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterstützen, hatte Sibille Windhof, Vertrauensfrau für schwerbehinderte Menschen beim DIMDI. „Bei der Umsetzung konnten wir auf eine Menge Erfahrung im Umgang mit behinderten Menschen und Fachkenntnis zurückgreifen“, erklärt Sibille Windhof. Das DIMDI engagiert sich schon seit vielen Jahren für die Qualifizierung und Integration behinderter Menschen.

Große Herausforderung

„Ein Netzwerk an Kontakten und Ansprechpartnern ist für die erfolgreiche Eingliederung unabdingbar“, so Sibille Windhof. Als Initiatorin der Beschäftigungsoffensive ist sie zusammen mit Kirsten Gödecker, Beauftragte für den Haushalt und Sachgebietsleiterin beim DIMDI, und Barbara Höfgen, Leiterin der Arbeitsgruppe „Informationssystem Arzneimittel“, federführend an der Umsetzung beteiligt. Sowohl personell als auch finanziell stellt dieses Projekt enorme Herausforderungen an die Behörde. Die Vertrauensfrau der schwerbehinderten Menschen begleitete den gesamten Prozess – von der Projektkoordination über die Einbindung der Arbeitsagenturen bis zur Einstellung neuer Mitarbeiter. Während Barbara Höfgen die fachliche Einbindung der neuen Kollegen koordinierte, war Kirsten Gödecker für die finanzielle Planung und die Beschaffung von Fördermitteln verantwort-

lich. „Wir haben von vielen Seiten Unterstützung erhalten und sind auf viel Entgegenkommen gestoßen, natürlich auch im Bundesgesundheitsministerium. Finanziell wurden wir zu einem großen Teil vom Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland unterstützt“, erklärt die Haushaltsverantwortliche.

Teil der Unternehmenskultur

Die 13 schwerbehinderten Menschen, die im Jahr 2010 vom DIMDI eingestellt wurden, nehmen allerdings in verschiedenen Behörden unterschiedliche Aufgaben wahr. Drei behinderte Menschen sind direkt beim DIMDI beschäftigt, die anderen verteilen sich auf das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte, das Paul-Ehrlich-Institut und das Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit. Dort arbeiten sie unter anderem an der Datenerfassung und -pflege sowie an der Qualitätssicherung von Datenbankinhalten. Als Projektleiterin koordiniert die schwerbehinderte Eva Wiotte beim DIMDI den Einsatz der ebenfalls schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen in den einzelnen Behörden.

Das DIMDI fühlt sich als Institut im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Gesundheit besonders verpflichtet, einen Beitrag zur Integration von Menschen mit Behinderung zu leisten. Von derzeit 145 Mitarbeitern arbeiten 31 Menschen mit einem Handicap beim DIMDI. Das entspricht einer Quote von rund 21 Prozent. „Die behinderten Menschen gehören mittlerweile zur Identität unserer Behörde. Daher stellt

In den Behörden mit unterschiedlichen Aufgaben betraut

der selbstverständliche Umgang mit ihnen einen Teil unserer Unternehmenskultur dar“, beschreibt Sibille Windhof das Arbeitsklima. Im DIMDI stehen – so die Institutsphilosophie – der Mensch und die bestmögliche Einbringung seiner Arbeitskraft in das Berufsleben im Vordergrund.

Berufliche Praxis fördern

„Viele unserer Neueinstellungen kamen aus der Langzeitarbeitslosigkeit oder aus Umschulungen. Durch das Projekt erhalten sie die Chance, im Arbeitsleben wieder Fuß zu fassen“, erläutert Sibille Windhof. Die Vorlaufzeit für die gesamte Maßnahme mit Konzeption, Antragstellung, Mittelbeschaffung und so weiter betrug fast ein Jahr.

Nach dem Auswahlverfahren begann die Tätigkeit der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Fortbildungsblock, der sie in das Informationssystem einführte und auch dem Kennenlernen diente. Für das Projekt konnte das DIMDI hochqualifiziertes Personal gewinnen, darunter viele Akademiker. Als einzige erhält Iris Gödecker, die in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit des DIMDI mitarbeitet, eine Ausbildung als Volontärin. Die Handicaps der neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen haben sehr unterschiedliche Ausprägungen: Neben Menschen mit motorischen Einschränkungen arbeiten beispielsweise auch hörbehinderte und mehrfach behinderte Personen sowie Autisten am Ausbau der Datenbank mit.

„Eine Bewerberin hat mit 30 Jahren das erste Vorstellungsgespräch bei uns absolviert“, erklärt Sibille Windhof, „aufgrund ihrer Qualifikation erhielt sie anschließend einen Arbeitsvertrag.“

Arbeitsumfeld anpassen

Mit der Barrierefreiheit des DIMDI-Gebäudes ist eine notwendige Voraussetzung für die Beschäftigung

behinderter Menschen erfüllt. Automatikturen, Aufzüge mit Bedienungstafeln in Brailleschrift, Projektionsmöglichkeiten und Lautsprecher in Kursräumen sowie behinderungsgerechte Toiletten sind genauso vorhanden wie Escape-Chairs, mit denen im Notfall gehbehinderte Beschäftigte transportiert werden können.

Einzelne Arbeitsplätze lassen sich an die individuellen Beeinträchtigungen der behinderten Beschäftigten anpassen. Höhenverstellbare Schreibtische, Vorlesegerät, Vergrößerungssoftware und große Tastaturen sind nur ein Teil der Hilfsmittel, auf welche die Mitarbeiter im Arbeitsalltag zurückgreifen können. Flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeitsplätze bieten auch schwerbehinderten Mitarbeitern

die Möglichkeit, trotz ihres Handicaps ihrer Arbeit nachzugehen, bei Bedarf von zu Hause aus. Trotz aller Bemühungen, die Arbeitsbedingungen optimal zu gestalten, verlief die Eingliederung aber nicht in jedem Fall problemlos. So wurden zum Beispiel krankheitsbedingte Ausfälle durch das betriebliche Eingliederungsmanagement im DIMDI aufgefangen.

Perspektiven bieten

Der Aufbau von PharmNet.Bund.de ist ein langfristiger Prozess, der sich aus vielen Teilprojekten zusammensetzt. Wann das Projekt abgeschlossen sein wird, ist noch offen. Die Verträge der schwerbehinderten Beschäftigten sind zunächst auf zwei Jahre befristet. Unabhängig davon, wie es für die Betroffenen weitergehen wird, steht heute schon fest: Ihre Chancen am Arbeitsmarkt werden sich durch die Beschäftigung beim DIMDI und die damit verbundene Berufspraxis eher verbessern. „Geht nicht, gibt's nicht – das ist bei DIMDI wirklich kein leerer Spruch. Nicht nur die Unternehmenskultur erfährt durch die behinderten Beschäftigten eine Bereicherung. Auch wir wachsen mit unseren Projekten“, so Sibille Windhof. ■



Die Vertrauensfrau für schwerbehinderte Menschen Sibille Windhof (Mitte) trifft sich mit Eva Wiotte und Barbara Höfgen zur Projektbesprechung.



Iris Gödecker (hinten) erhält eine Ausbildung im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.



Eva Wiotte, selbst schwerbehindert, koordiniert den Einsatz der neuen Mitarbeiter.

Bundesprogramm

Initiative Inklusion

Das neue Bundesprogramm „Initiative Inklusion“ will mehr Ausbildung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen erreichen, damit mehr schwerbehinderte Menschen Seite an Seite mit nicht behinderten Menschen arbeiten – ganz im Sinne einer inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben. Mit rund 100 Millionen Euro wird es vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) aus dem Ausgleichsfonds während der fünfjährigen Laufzeit von 2011 bis 2016 unterstützt. Die erste Phase läuft von 2011 bis 2013. Das Bundesprogramm ist Teil des Nationalen Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.



Die vier Säulen des Bundesprogramms

- ▶ Förderung der beruflichen Orientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler
- ▶ Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen und der Hinführung zu Ausbildung und Beschäftigung
- ▶ Förderung der Beschäftigung älterer schwerbehinderter Menschen
- ▶ Förderung der Inklusionskompetenz der Kammern

Ziel 1

Rund 20.000 Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf durchlaufen innerhalb der beiden letzten Schuljahre ein berufliches Orientierungsverfahren mit dem Ziel, durch frühzeitige und umfassende Berufsorientierung die Chancen auf eine Ausbildung oder Beschäftigung zu erhöhen.

Zum beruflichen Orientierungsverfahren gehören etwa Kompetenzanalyse, Kompetenzförderung, Organisation, Durchführung und Auswertung von Praktika – vorrangig auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – sowie die Begleitung des Überganges in das Arbeitsleben. Die Umsetzung beginnt mit dem Schuljahr 2011/2012 und erstreckt sich auch auf das Schuljahr 2012/2013. An dem Verfahren zur beruflichen Orientierung sind neben der Bundesagentur für Arbeit und der Schule weitere Akteure beteiligt. Ein Ziel besteht auch darin, Strukturen aufzubauen oder weiterzuentwickeln.

Ziel 2

1.300 neue betriebliche Ausbildungsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für behinderte Jugendliche sollen mit Hilfe der Förderung geschaffen werden. Ebenso wird die Heranführung an die betriebliche Ausbildung gefördert.

Es ist immer eine betriebliche Ausbildung anzustreben, die nach dem Berufsbildungsgesetz oder nach besonderen Regelungen für behinderte Menschen erfolgen soll. Die bereits in der Schule beginnende vorbereitende Förderung zur Entwicklung der Ausbildungsfähigkeit kann bis zu zwölf Monaten dauern, wie etwa die Begleitung von Praktika bis zu drei Monaten sowie die Vermittlung beruflicher Kenntnisse etwa zwei Monate.

Ziel 3

Rund 2.000 ältere schwerbehinderte Arbeitslose sollen aktiviert und mit spezifischen Unterstützungsangeboten in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.

Ältere schwerbehinderte Menschen sind überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Um ihnen eine möglichst lange Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sind spezifische Angebote notwendig, wie etwa Unterstützung bei der Vermittlung, Orientierung und Aktivierung, Begleitung während der Beschäftigung sowie Lohnkostenzuschüsse und Prämien an den Arbeitgeber.

Ziel 4

Förderung der Inklusionskompetenz bei Kammern

Industrie-, Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern sind wichtige Partner bei der Umsetzung des Programms. Vor dem Hintergrund der besonderen Anforderungen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation behinderter Menschen ist es sinnvoll, die Inklusionskompetenz bei den Kammern zu stärken. Dies erfordert auch eine engere Zusammenarbeit mit den Integrationsämtern und ihren Integrationsfachdiensten. ■

Wie wird das Bundesprogramm finanziert? Aus dem Ausgleichsfonds. Er wird vom BMAS verwaltet und für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingesetzt. Dazu führen die Integrationsämter 20 Prozent der Ausgleichsabgabe an den Fonds ab. Vorschläge für die zweckgebundenen Mittel gibt der Beirat für die Teilhabe behinderter Menschen, dem auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) angehört.

§ Arbeitsvertrag

Befristung

Leitsätze:

1. Der berechtigte Wunsch des Arbeitgebers, die Eignung eines Arbeitnehmers zu erproben, kann nicht losgelöst von dessen für die Arbeitsleistung relevanten persönlichen Fähigkeiten betrachtet werden.
2. Gezielte tätigkeitsbegleitende Unterstützungsmaßnahmen – beispielsweise durch eine Arbeitsassistentin – können auch eine länger als sechs Monate dauernde Erprobungszeit rechtfertigen.

BAG, Urteil vom 02.06.2010 – 7 AZR 85/09

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der Beklagten zunächst aufgrund eines unbefristeten Arbeitsvertrages mit einer Probezeit von sechs Monaten als Sachbearbeiter im Bereich der Kopierbetreuung und

Warenannahme tätig. Er ist einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt und leidet an einem so genannten Aufmerksamkeitsdefizitsyndrom. Das zuständige Integrationsamt bewilligte der Beklagten Förderleistungen in Form einer Arbeitsassistentin. Die Beklagte schloss sodann mit dem Kläger einen Vertrag über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum Ende der Probezeit und gleichzeitig einen erneuten, diesmal befristeten Arbeitsvertrag für weitere sechs Monate. Die Arbeitsassistentinleistung wurde entsprechend verlängert. Der Kläger vertrat die Auffassung, die Befristung des Arbeitsvertrages sei unwirksam. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, die Berufung hiergegen war erfolgreich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wies die Revision des Klägers zurück. Die in dem zweiten Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung sei wirksam, denn sie sei durch den Sachgrund der Erprobung gemäß § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) gerechtfertigt. Die zwölfmonatige Erprobung sei wegen der spezifischen Situation des Klägers angezeigt. ■

§ Kündigung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Leitsatz:

Ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch dann durchzuführen, wenn keine betriebliche Interessenvertretung im Sinne des § 93 SGB IX gebildet ist.

BAG, Urteil vom 30.09.2010 – 2 AZR 88/09

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der 1971 geborene Kläger, gelernter Anlagenmechaniker, erkrankte im September 2006 arbeitsunfähig. Nach Abschluss einer Rehabilitationsmaßnahme teilte die Rentenversicherung mit, dass er nur noch körperlich leichte Arbeiten verrichten solle. Die Beklagte, welche rund 200 Arbeitnehmer beschäftigt, kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis. Mit seiner Kündigungsschutzklage trug der Kläger vor, er könne zwar seine bis-

herige Arbeit nicht mehr verrichten, er könne aber als Sicherheitsbeauftragter, in der Materialverwaltung oder mit allgemeinen Verwaltungsaufgaben weiterbeschäftigt werden. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, die hiergegen eingelegte Berufung war erfolgreich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat das Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Beklagte sei verpflichtet gewesen, mit dem Kläger ein BEM durchzuführen. Das gesetzliche Ziel eines BEM sei auch dann sinnvoll und erreichbar, wenn eine betriebliche Interessenvertretung im Sinne von § 93 Sozialgesetzbuch (SGB) IX nicht gebildet sei. Der im Wege des BEM durchzuführende Klärungsprozess sei kein zwingend formalisiertes Verfahren, sondern lasse den Beteiligten jeden denkbaren Spielraum. Die Beklagte habe bisher nicht hinreichend dargelegt, dass weder eine leidensgerechte Anpassung und Veränderung des bisherigen Arbeitsplatzes des Klägers noch sein Einsatz auf einem anderen Arbeitsplatz bei geänderter Tätigkeit möglich gewesen sei. Es fehle insbesondere an hinreichend konkretem Vortrag dazu, dass auch die Schaffung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes durch Umstrukturierung der betrieblichen Abläufe ausgeschlossen gewesen sei. ■

§ Arbeitszeit

Beamte

Leitsatz:

Die Möglichkeit der Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 41 auf 40 Stunden nach § 3 Abs. 1 Satz 2 AZVO gilt nur für schwerbehinderte Beamte.

BVerwG, Urteil vom 29.07.2010 – 2 C 17/09

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist Beamter im Dienste der Beklagten und einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Widerspruch und

Klage gegen den abgelehnten Antrag, seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 auf 40 Stunden zu verkürzen, blieben in allen Instanzen erfolglos. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) entschied, dass sich weder aus § 3 Abs. 1 Satz 2 Arbeitszeitverordnung (AZVO) noch aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn ein entsprechender Anspruch ergebe. Der Zweck der Gleichstellung (§ 2 Abs. 3 SGB IX), nämlich die Gewährleistung der Teilhabe am Arbeitsleben, mache es nicht erforderlich, dem entsprechenden Personenkreis eine Arbeitszeitverkürzung zukommen zu lassen. § 124 SGB IX, der auch Beamte erfasse, führe ebenfalls zu keinem anderen Ergebnis. Für Bundesbeamte betrage die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 41 Stunden. Damit werde vom Kläger keine Mehrarbeit verlangt. ■



Epilepsie Ein überschätztes Risiko?

Verunsicherte Arbeitgeber sind oft der Grund, warum Epilepsie-Patienten ihren Job verlieren oder gar nicht erst bekommen. Dahinter steht vor allem die Angst vor Arbeitsunfällen. Fachkundige Beratung vor Ort könnte viele Beschäftigungsverhältnisse retten.

Menschen mit Epilepsie leiden nicht nur an ihrer Krankheit, sondern wesentlich stärker unter den Vorurteilen ihrer Mitmenschen. Früher war es der Aberglaube an eine dämonische Besessenheit, welche die Kranken verfemte. Heute sind es Vorurteile ande-

rer Art, zum Beispiel, die Epilepsie sei eine Geisteskrankheit und werde vererbt. Obwohl diese Vorstellungen wissenschaftlich längst widerlegt sind, halten sie sich hartnäckig. Nur langsam gelingt es durch Aufklärung davon zu überzeugen, dass Epilepsien Krankheiten sind wie andere auch, mit milden und schweren Verläufen, und dass sie heute wirkungsvoll behandelbar sind und oft sogar ausgeheilt werden.

Mit Medikamenten und richtiger Lebensweise anfallsfrei

Etwa fünf Prozent der Bevölkerung erleiden mindestens einmal im Laufe ihres Lebens einen epileptischen Anfall, ohne anfallskrank zu werden. Es handelt sich hierbei um Gelegenheitsanfälle, die durch einen bestimmten Anlass ausgelöst werden, zum Beispiel durch Fieberkrämpfe, eine schwere Infektion, durch Alkohol- oder Drogenentzug. Bei etwa einem Prozent der Bevölkerung treten diese Anfälle aber auch spontan immer wieder auf. Bei ihnen liegt eine Epilepsie vor. In Deutschland sind fast 800.000 Menschen betroffen.

Die typische Erscheinungsform einer Epilepsie ist der Anfall, ausgelöst

durch eine Funktionsstörung des Gehirns. Die Ursachen sind vielfältig: Ein Großteil der Epilepsien entsteht durch eine Schädigung des Gehirns, zum Beispiel durch Sauerstoffmangel bei der Geburt, Hirnhautentzündung, Tumore oder Schädel-Hirn-Trauma.

Epileptische Anfälle können ganz unterschiedlich verlaufen (siehe Info-Kasten). Die Abstände zwischen den Anfällen betragen mitunter Tage, Wochen, manchmal sogar viele Monate oder Jahre. Viele Betroffene haben in dieser Zeit keine gesundheitlichen Probleme. Das heißt, sie sind nur durch die Symptome eingeschränkt, die während eines Anfalls auftreten. Epilepsien werden überwiegend medikamentös mit Antiepileptika behandelt. Optimal eingestellt werden 70 bis 75 Prozent aller Epilepsie-Patienten dauerhaft anfallsfrei. Eine geregelte Lebensführung ist ebenfalls von großer Bedeutung, um Anfälle zu vermeiden. Dazu gehören ausreichend Schlaf, ein regelmäßiger Tagesablauf und das Meiden von Alkohol.

Übereilte Kündigung oder Frühverrentung

Neben ihrer Krankheit plagen die Betroffenen auch Existenzsorgen. Viele

ERSTE HILFE BEI EINEM GROSSEN ANFALL

- Bewahren Sie Ruhe! Die meisten Anfälle sind nach ein bis zwei Minuten vorbei.
- Gegenstände, an denen sich der Kranke verletzen könnte, aus dem Weg räumen.
- Wenn möglich, den Betroffenen auf den Fußboden legen und eine weiche Unterlage unter den Kopf schieben.
- Auf keinen Fall versuchen, den Betroffenen festzuhalten. Nicht den Kiefer gewaltsam öffnen oder einen Keil zwischen die Zähne schieben!
- Nach dem Anfall in die stabile Seitenlage bringen, damit der Speichel abfließen kann.
- Wenn der Betroffene aufwacht, noch so lange bei ihm bleiben, bis er sich wieder orientieren kann.



sind arbeitslos oder frühverrentet. Nach Angaben der Deutschen Epilepsievereinigung ist nicht einmal jeder zweite epilepsiekranke Mensch im erwerbsfähigen Alter in Arbeit. Verunsicherte Arbeitgeber sind oft der Grund, warum

Epilepsie-Patienten ihren Job verlieren. Sie befürchten Arbeitsunfälle und Haftungsansprüche. Tatsächlich sind aber Menschen mit Epilepsie nicht häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt als andere Mitarbeiter. Dies gilt auch für gewerblich-technische Berufe, wie Studien des Chemiekonzerns BASF und des Berufsbildungswerks Bethel belegen.

Das konkrete Unfallrisiko hängt in erster Linie von der Art der Anfälle, deren Verlauf und von der Arbeitsplatzsituation ab. Nur durch eine genaue Beschreibung des Anfallablaufs ist eine individuelle Gefährdungsbe-

urteilung möglich. Die Sicherheit am Arbeitsplatz lässt sich bei Bedarf oft schon durch einfache Veränderungen erhöhen, etwa mit Schutzabdeckungen über offenen Maschinen. Bei schwerbehinderten Beschäftigten kann der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes Vorschläge entwickeln und die Realisierung unterstützen. Das Integrationsamt gewährt bei Bedarf weitere Leistungen, zum Beispiel Assistenz bei Dienstreisen, wenn epilepsiebedingt keine Fahreignung vorliegt und die Nutzung eines Pkws zwingend erforderlich ist.

Haftung nur bei „grob fahrlässigem“ Handeln

Ein epileptischer Anfall während der Arbeitszeit stellt im Allgemeinen keinen Arbeitsunfall dar. Es sei denn, betriebliche Umstände haben wesentlich zur Entstehung oder zur Schwere des Unfalls beigetragen, zum Beispiel bei einem Sturz in eine Maschine. Bei einem Arbeitsunfall tritt die gesetzli-



che Unfallversicherung ein. Der Arbeitgeber haftet nur bei grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Handeln. Er hat keine Regressansprüche der Versicherung oder strafrechtlichen Konsequenzen zu befürchten, wenn er die Einsatzmöglichkeiten des anfallskranken Mitarbeiters sachgerecht geprüft und entsprechende Vorkehrungen getroffen hat. Dazu zählt eine fachkundige Beratung durch den Betriebsarzt und durch die betriebliche Fachkraft für Arbeitssicherheit.

Der Beschäftigte hat gegenüber dem Betrieb eine Informationspflicht, wenn bei einem epileptischen Anfall Risiken für ihn selbst oder Dritte entstehen könnten. Nach zweijähriger Anfallsfreiheit wird das Gefährdungsrisiko von Fachleuten jedoch als so gering eingeschätzt, dass in der Regel sogar Berufe wie Industriemechaniker, OP-Schwester oder Erzieherin wieder ausgeübt werden dürfen. Ausnahmen bilden Berufe wie Zimmerer (Absturzhöhen) oder Taxi- und Lkw-Fahrer. Hier wird eine anfallsfreie Zeit von fünf Jahren ohne Medikation verlangt. ■

EPILEPSIEN: ANFALLSARTEN

Beim großen Anfall – **Grand mal** – verliert der Betroffene das Bewusstsein, er versteift sich, stürzt und beginnt am ganzen Körper zu zucken. Während des Anfalls, der eine bis anderthalb Minuten dauert, hat der Kranke keine Kontrolle über seinen Körper. Er kann sich in die Zunge beißen, einnässen und ist anschließend benommen und desorientiert. Diese Anfälle sind weniger gefährlich, als sie nach außen wirken. Der Grand-mal-Anfall ist bei weitem nicht die häufigste Anfallsform.

Bei **Absencen** haben die Betroffenen eine bis zu 30 Sekunden dauernde Bewusstseinspause, in der sie starr oder verträumt blicken und nicht ansprechbar sind.

Einfache fokale Anfälle erfolgen bei vollem Bewusstsein. Sie äußern sich in Form von flüchtigen Wahrnehmungen, etwa durch ein aufsteigendes Wärmegefühl, einen bestimmten Geruch oder Geräusche. Sie können auch als Vorgefühl („**Aura**“) einem Anfall mit Bewusstseinsverlust vorausgehen.

Bei **psychomotorischen Anfällen** ist das Bewusstsein eingeschränkt. Dabei werden häufig sinnlose Handlungen ausgeführt wie Kauen, Wischen, Sprechen von unsinnigen Sätzen oder zielloses Herumlaufen.

Richtlinien bei Epilepsie

Die Berufsgenossenschaften haben „Empfehlungen zur Beurteilung beruflicher Möglichkeiten von Personen mit Epilepsie“ erarbeitet und unter der Bezeichnung **BGI 585** veröffentlicht: <http://publikationen.dguv.de>

Wenn das Bewusstsein Pause macht

► **Uwe Besa,**
47 Jahre, Glasmanufaktur
Brandenburg GmbH



Seit 26 Jahren ist Uwe Besa in der gleichen Firma tätig – bei wechselnden Eigentümern. Auf dem Werksgebäude in dem kleinen Ort Tschernitz, nahe der polnischen Grenze, produziert seit 2008 die mittelständische

Glasmanufaktur Brandenburg Spezialglas für die Solarindustrie. Uwe Besa arbeitet zunächst in der Glasschleiferei als Maschinenfahrer im Schichtbetrieb. Mehrmals im Jahr wird der 47-Jährige von einer kurzen Bewusstlosigkeit überfallen. Meist spürt er vorher eine leichte Übelkeit aufsteigen. Nach einigen Sekunden ist er wieder ganz klar und arbeitet weiter, als wäre

nichts geschehen. Doch einmal kann er sich vor dem „Blackout“ nicht rechtzeitig setzen, fällt die Treppe hinunter und verletzt sich am Kinn. Die Ärzte sind zunächst ratlos.

Die Diagnose Epilepsie erhält Uwe Besa erst vergangenes Jahr. Verursacht werden die Anfälle durch eine Vernarbung in der linken Gehirnhälfte, die vermutlich von einem früheren Arbeitsunfall herrührt. Uwe Besa wird medikamentös eingestellt. Anfangs machen ihn die Tabletten müde, doch schon bald ist er beschwerdefrei. Nur einmal erleidet er einen Rückfall, worauf die Dosis erneut angepasst wird. Dies liegt nun schon Monate zurück.

Aufgrund seiner Erkrankung darf Uwe Besa vorerst keinen Gabelstapler fahren und nicht mehr in Nacht-

Wissen, was zu tun ist

► **Kerstin Arlt*,**
44 Jahre, Landgericht Zwickau



Kerstin Arlt erinnert sich noch genau an ihre Reaktion, als der Arzt ihr 1989 mitteilt, dass sie soeben einen epileptischen Anfall erlitten hatte. Sie erschrickt und denkt: „Das sind doch die Leute, die ständig umfallen.“ Aber der Mediziner beruhigt, es könne sich um ein einmaliges Ereignis handeln, ausgelöst durch Stress.

Einige Jahre später kommt der nächste Anfall. Kerstin Arlt wird bewusstlos, krampft und stürzt

zu Boden. Danach bekommt sie ein Medikament und hat lange Zeit Ruhe. Inzwischen ist Kerstin Arlt am Landgericht Zwickau in der Geschäftsleitung tätig. Als 1999 ihr zweites Kind auf die Welt kommt und sie stillen möchte, darf sie die Tabletten absetzen. Fünf Jahre hält der anfallsfreie Zustand an und fast scheint es, als sei die Krankheit überwunden. Da erleidet sie 2004 erneut einen Anfall. Es sollte nicht der letzte bleiben, trotz neuer Tabletteneinstellung. Manchmal – denkt sie heute – wären die Anfälle vermeidbar gewesen, hätte sie auf ihr Körpergefühl gehört und sich rechtzeitig an einen ruhigen Ort zurückgezogen.

Ihre Kollegen sind stark verunsichert, geraten bei einem Anfall in große Aufregung und rufen zur Sicherheit stets den Notarzt. Während eines stationären Aufenthalts im Sächsischen Epilepsie-



schicht arbeiten. Um eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen, richtete der Arbeitgeber extra einen neuen Arbeitsplatz ein. Dort schneidet Uwe Besa seither an einer „geschlossenen“ Maschine Glasplatten nach Kundenwunsch zu. Um eine Verletzungsgefahr beim Aufnehmen und Ablegen des Glases zu vermeiden, wird zusätzlich ein halbautomatischer Greifarm eingebaut, den die Firma selbst konstruiert hat. An den Materialkosten von 25.000 Euro beteiligt sich das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg. Gern ist Uwe Besa auf den Vorschlag des Arbeitgebers eingegangen, in Zukunft auch Lehrlinge auszubilden. Auf die Ausbildereignungsprüfung bereitet er sich derzeit vor. ■

Zentrum Kleinwachau in Radeberg, lernt die Beamtin eine Epilepsie-Beraterin kennen, die Seminare gibt und auf Wunsch auch in Betriebe kommt. Im Fall von Kerstin Arlt übernimmt das Integrationsamt beim Kommunalen Sozialverband Sachsen die Fahrtkosten für den Besuch der Fachfrau am Landgericht Zwickau.

Nach dem Kollegenseminar wissen nun alle in Kerstin Arlts Abteilung Bescheid. Sie haben gelernt, die Gefahren eines Anfalls richtig einzuschätzen und wissen, wie sie sich verhalten müssen: Während des wenige Minuten dauernden Anfalls bleiben sie bei Kerstin Arlt und passen auf, dass sie sich nicht weh tut oder gar verletzt. Danach verständigen die Kollegen ihren Mann, der die Erschöpfte abholt, damit sie sich zu Hause ausruhen kann, bevor sie am nächsten Tag wieder ganz normal zur Arbeit geht. ■

*Name von der Redaktion geändert



Peter Brodich, Leiter des Projektes „Netzwerk Epilepsie und Arbeit“

Netzwerk Epilepsie und Arbeit

Das Projektbüro bei der Inneren Mission in München verantwortet bis Februar 2013 die Entwicklung regionaler Fachteams in ganz Deutschland. Ratsuchenden vermittelt das Büro auf Anfrage den Kontakt zu Experten in der Nähe. **Mehr Informationen und Kontakt:** www.epilepsie-arbeit.de

„Fehlbeurteilungen vermeiden“

? | **Herr Brodich, die Diagnose Epilepsie bedeutet für viele Betroffene das Aus im Job. Woran liegt das?**

Peter Brodich Schuld sind oft Fehlbeurteilungen bei der Frage, ob der epilepsiekranke Mitarbeiter an seinem Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden kann. Dazu kommt Angst ... epileptische Anfälle können ja erschreckend aussehen. Bei einem Grandmal-Anfall hat man den Eindruck: Da stirbt gleich jemand! Viele Betroffene schämen sich für ihre Erkrankung und ziehen sich resigniert zurück. Oder sie leugnen die Anfälle, obwohl diese offensichtlich sind.

? | **Wie kommt es zu den Fehlbeurteilungen?**

Brodich Die arbeitsmedizinischen Richtlinien für epilepsiekranke Beschäftigte, die BGI 585, sind noch zu wenig bekannt. Dazu werden oft Empfehlungen vom Schreibtisch aus getroffen, die zusätzliche Hürden aufbauen. So wie im Fall eines Betroffenen, der auf Anraten seines Neurologen nur noch unter ständiger Aufsicht an seinem Arbeitsplatz hätte tätig sein dürfen! In der Praxis zeigte sich, dass dies weder notwendig, noch für den Betrieb zumutbar war.

? | **Es fehlt also an fachkundiger Beratung vor Ort?**

Brodich Genau. Mit dem bundesweiten Projekt „Netzwerk Epilepsie und

Arbeit“ wollen wir diese Versorgungslücke schließen. Dabei bauen wir auf schon vorhandenen regionalen Angeboten auf. In unseren Fachteams arbeiten zum Beispiel Mitarbeiter von Epilepsie-Beratungsstellen, Neurologen, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Integrationsämter und Integrationsfachdienste eng zusammen.

? | **Wie sieht die Arbeit eines Fachteams konkret aus?**

Brodich Die Fachteams beraten epilepsiekranke Arbeitnehmer, Arbeitgeber und beteiligte Experten. Zunächst wird der neurologische Hintergrund abgeklärt, also der Anfallsverlauf und die Behandlungsprognose. Dann werden bei einer Betriebsbegehung anfallsbedingte Selbst- und Fremdgefährdungen am Arbeitsplatz erörtert. Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum richtigen Umgang mit Epilepsie im Betrieb werden festgelegt, zum Beispiel die Erste Hilfe.

? | **In Bayern sind Fachteams bereits im Einsatz. Wie sieht ihre bisherige Bilanz aus?**

Brodich Im vergangenen Jahr haben wir 100 Klienten in 70 Berufsfeldern beraten. Darunter waren auch viele „Risikoarbeitsplätze“, wo es erhebliche Probleme gab. In vier von fünf Fällen konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. ■



Behindertenpolitik Wer vertritt welche Position im Bundestag?

Jede Bundestagsfraktion hat eine behindertenpolitische Sprecherin oder einen behindertenpolitischen Sprecher. Wir stellen sie vor und lassen sie zu Wort kommen. Ihr Thema: Die Arbeits- und Ausbildungsmarktpolitik für Menschen mit Behinderungen.

Die Abgeordneten
im Internet:

www.maria-michalk.de
www.silviaschmidt.de
www.markus-kurth.de
www.gabi-molitor.de
www.ilja-seifert.de



MARIA MICHALK
(CDU/CSU)

» Wir richten unsere Ziele nach der UN-Behindertenrechtskonvention aus, wobei die dritte Säule „Beschäftigung“ eine Schlüssel-funktion hat. Es gibt bereits viele Arbeitsmarktinstrumente, die auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen eingehen und diese in eine reguläre Beschäftigung integrieren. Doch leider zeigt die aktuelle Arbeitslosenstatistik, dass sie offensichtlich nicht effizient genug wirken. Hier gilt: Was funktioniert, ist weiter zu fördern. Doch darüber hinaus sind neue Möglichkeiten auszuhandeln und umzusetzen. Insbesondere die Arbeitgeber müssen weiter unterstützt werden, indem man ihnen mehr zutraut und nicht noch mehr vorschreibt. Das heißt, sie sind in die Ausarbeitung konkreter Maßnahmen unmittelbar einzubeziehen. «

Porträt

- Geboren 1949 in Merka/Oberlausitz; drei Kinder
- Ausbildung zur Industriekauf-frau; Fachschulstudium Betriebsökonomie
- 1990 Mitglied der ersten frei gewählten Volkskammer
- 1990 bis 1994 und seit 2002 Mitglied des Deutschen Bundestages
- seit 2010 Behindertenbeauf-tragte der CDU/CSU-Bundes-tagsfraktion



SILVIA SCHMIDT
(SPD)

» Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem allge-meinen Arbeitsmarkt hat oberste Priorität. Um die Zahl der arbeits-losen Menschen mit Behinderung zu senken, wäre ein Förderpro-gramm zur Integration von schwer-behinderten Menschen – flankiert von einer Erhöhung der Ausgleichs-abgabe und einer Öffentlichkeits-kampagne – der richtige Weg. Viele Unternehmen sind zu schlecht informiert, wie die Beschäftigung und Ausbildung schwerbehinderter Menschen gelingen kann und welche Unterstützung möglich ist. Dazu müssen die Integrationsämter und die Integrationsfachdienste gestärkt werden. Deswegen setzen wir uns auch dafür ein, dass die Leistungen der Integrationsfach-dienste weiterhin – wie bisher – freihändig vergeben werden können. «

Porträt

- Geboren 1954 in Klostermans-feld/Sachsen-Anhalt; zwei Kinder
- Ausbildung zur Diplomsozial-arbeiterin, Studium der Erziehungswissenschaften in Halle/Wittenberg
- Seit 1998 Mitglied des Deutschen Bundestages
- Seit 2006 Behindertenbeauf-tragte der SPD-Bundestags-fraktion; Sprecherin der Begleitgruppe zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-konvention



MARKUS KURTH
(BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)

» Trotz des viel beschworenen Paradigmenwechsels, der mit dem Sozialgesetzbuch IX eingeleitet wurde, ist die derzeitige Situation für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt unbefriedigend. Das Ziel einer vorrangigen Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist nur in bescheidenem Umfang erreicht. Menschen mit Behinderungen weisen eine konstant niedrigere Beschäftigungsquote sowie eine deutlich höhere Arbeitslosenquote als der Durchschnitt der Bevölkerung auf. Insbesondere Frauen mit Behinderungen sind von der schlechten Arbeitsmarktlage betroffen. Daher besteht die dringende Notwendigkeit, die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben weiterzuentwickeln. <<

Porträt

- Geboren 1966 in Bonn/Nordrhein-Westfalen; ein Kind
- Studium der Politikwissenschaften in Berlin
- Seit 2002 Mitglied des Deutschen Bundestages
- Seit 2002 sozial- und behindertenpolitischer Sprecher der Grünen-Bundestagsfraktion



GABRIELE MOLITOR
(FDP)

» Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, steht die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Mittelpunkt unserer Politik. Dabei setze ich mich besonders für eine verbesserte berufliche Teilhabe für Menschen mit Behinderung ein und sehe den Fachkräftemangel als Chance für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Eine frühzeitige berufliche Orientierung sowie eine verzahnte Ausbildung, wie sie in verschiedenen Modellprojekten unter anderem zwischen der METRO Group und den Berufsbildungswerken durchgeführt wurde, ermöglicht Jugendlichen mit Behinderung, Arbeitspraxis zu sammeln und einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu finden. <<

Porträt

- Geboren 1962 in Köln/Nordrhein-Westfalen; zwei Kinder
- Studium der Publizistik und Kommunikationswissenschaften in Münster
- Pressereferentin in verschiedenen Positionen in der FDP, freiberufliche PR-Journalistin
- Seit 2009 Mitglied des Deutschen Bundestages
- Seit 2009 behindertenpolitische Sprecherin der FDP-Bundestagsfraktion



DR. ILJA SEIFERT
(DIE LINKE)

» Menschen mit Behinderungen haben ein Recht auf gute Arbeit, von der man leben kann. Das gilt auch für Beschäftigte in Behindertenwerkstätten. Maßstab ist dabei Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention. Es ist inakzeptabel, wenn der überwiegende Teil der Unternehmen kaum oder überhaupt keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt. Solange Menschen mit Behinderungen überproportional von Arbeitslosigkeit, prekären Beschäftigungsverhältnissen und Niedriglöhnen betroffen sind, brauchen wir die Schwerbehindertenquote in der ursprünglichen Höhe von sechs Prozent. Wir brauchen auch höhere Ausgleichsabgaben für diejenigen, die die Quote nicht erfüllen, um damit diejenigen zu unterstützen, die Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu guten Bedingungen ausbilden und beschäftigen. <<

Porträt

- Geboren 1951 in Berlin
- Seit 1967 durch einen Badeunfall querschnittsgelähmt
- Vorsitzender des Allgemeinen Behindertenverbandes in Deutschland „Für Selbstbestimmung und Würde“ e.V. (ABiD)
- Mitglied der Volkskammer der DDR 1990 und des Bundestages 1990 – 1994, 1998 – 2002 sowie seit 2005
- Behinderten- und tourismuspolitischer Sprecher der Bundestagsfraktion DIE LINKE