



Zeitschrift

Behinderte Menschen im Beruf

Unterstützte Beschäftigung Nach drei Jahren: eine erste Bilanz



**Integrations-
abteilung**
Innovativ und sozial



Barrierefreiheit
Unzugängliche IT
als Jobkiller



**Behinderte Menschen
im Beruf**



Liebe Leserin, lieber Leser!

Gefragt: Türöffner in die Betriebe

Seit drei Jahren haben schwerbehinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf „Unterstützte Beschäftigung“ – das heißt: auf Qualifizierung und professionelle Begleitung an einem Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Profitieren sollen davon vor allem Abgänger von Förderschulen sowie Beschäftigte einer Werkstatt für behinderte Menschen, die den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen können. Im Schwerpunkt dieser ZB ziehen wir eine erste Bilanz und fragen, wie sich das Instrument der Unterstützten Beschäftigung bisher bewährt hat. Eines steht jetzt schon fest: Ohne Arbeitgeber, die Praktika, Qualifizierungsplätze und reguläre Arbeitsstellen für die Betroffenen anbieten, wird es auch in Zukunft nicht gehen. Hier sind die Schwerbehindertenvertretungen als Türöffner in die Betriebe besonders gefragt!

Dass Integrationsabteilungen nicht nur etwas für Großunternehmen sind, beweist eine mittelständische Firma für Brauereibedarf im westfälischen Wenden. Dort hat man mit Hilfe moderner

Technik nicht nur die Produktivität gesteigert, sondern auch gleich sieben neue Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen geschaffen.

Technik, genauer gesagt: High-Tech, spielt auch in dem Beitrag über Lena Kredel eine zentrale Rolle. Die fast vollständig Gelähmte kann mit Hilfe eines Roboter-Assistenten, der vom Institut für Automatisierungstechnik (IAT) an der Universität Bremen entwickelt wurde, berufliche Aufgaben eigenständig meistern.

Blinde und sehbehinderte Menschen nutzen technische Hilfsmittel, um mit Computer und Internet zu arbeiten. Deshalb sollten Arbeitgeber unbedingt darauf achten, dass die im Betrieb eingesetzten IT-Anwendungen dauerhaft barrierefrei sind. Wie das geht, erfahren Sie in diesem Heft.

Das beigelegte ZB info informiert über finanzielle Leistungen sowie über Angebote der Beratung und Information für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen.

Elke Dirner
Leiterin des Integrationsamtes und der
Hauptfürsorgestelle beim Landesamt für Gesundheit
und Soziales, Mecklenburg-Vorpommern

Verteiler

ZB Zeitschrift:
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit
Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum Verlag GmbH, 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. Helga Seel, Köln; Jürgen Scholz, Chemnitz; Henry Spradau, Bremen

Reportagen und Berichte: Christoph Beyer, Karl Friedrich Ernst, Ulrich Jakob Hofmann, Elly Lämmlein, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch

Titelfoto: Andreas Reiner • **Fotos:** BMA S. 5 (u. re.); Paul Esser S. 4 (o.), 14 (re.); Jigal Fichtner S. 1, 3, 14 (li.); iStockphoto/Thinkstock S. 15 (o.); Barbara Kampa

S. 1, 3, 6, 7; Christian Mang S. 5 (u. li.); privat S. 15 (u.); Andreas Reiner S. 3, 10, 11, 12; Wolfgang Schmidt S. 3, 10, 11, 13; Jochen Stoss S. 3, 8; Udo Zander S. 2

Layout: Atelier Stepp, Speyer • **Druck ZB:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Mai 2012

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.

NACHRICHTEN

4 – 5



- Neuer Schwerbehindertenausweis
- Pflichtarbeitsplätze/Beschäftigungsquote 2010
- Europäischer Protesttag
- **Grafik, Neu erschienen, Was ist eigentlich ...?**

REPORTAGE

6 – 7



Gerhard Steinseifer Brauereibedarf GmbH & Co. KG
Wir führen zusammen, was zusammen gehört ...

Bei Steinseifer im westfälischen Wenden arbeiten an der neuen automatischen Leergut-Sortieranlage behinderte und nichtbehinderte Mitarbeiter als Team erfolgreich zusammen.

THEMA

8



Unvorstellbar!?
Lena Kredel und ihr Roboter-Assistent

Ein Projekt an der Uni Bremen will bisher Unmögliches möglich machen: Menschen, die ihre Arme und Beine nicht mehr nutzen können, sollen ohne fremde Hilfe arbeiten können.

RECHT

9



- Frage nach der Schwerbehinderung
- Betriebsrat und Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Kostenerstattung für Schwerbehindertenvertretung

SCHWERPUNKT

10 – 13



Unterstützte Beschäftigung
Bilanz nach drei Jahren

Seit 2009 gibt es die Leistung der „Unterstützten Beschäftigung“. Für wen ist sie gedacht? Was ist ihr Zweck? Und welche Erfahrungen wurden in den vergangenen drei Jahren mit diesem neuen Instrument gesammelt?

Mit Beispielen aus der Praxis:

- Qualifizierung: Stefanie Kekeisen, Hauswirtschaftshelferin
- Berufsbegleitung: Sven Krobitzsch, Produktionshelfer

FORUM

14 – 15



Blinde und sehbehinderte Menschen
Unzugängliche Informationstechnik als Jobkiller?

Betriebe sollten bei Software, Internet & Co. darauf achten, dass auch blinde Mitarbeiter problemlos damit arbeiten können. Tun sie es nicht, sind Arbeitsplätze in Gefahr ...

BEILAGE



Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf
 Finanzielle Förderung, Beratung und Information für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen

INTERNET

BIH Online Akademie

- Aktuelle Themen rund um die Arbeit der SBV
- Lernen, diskutieren, Fragen stellen
- Kostenlos und unverbindlich

Einfach vorbeischaun: www.integrationsaemter.de/Akademie





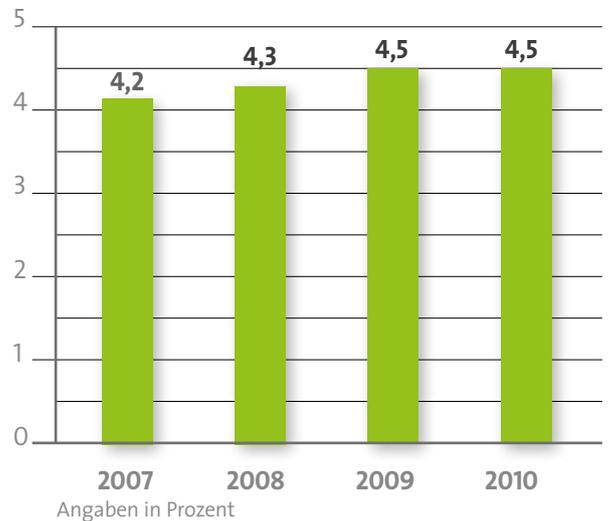
Pflichtarbeitsplätze 2010

Im Jahr 2010 waren laut Bundesagentur für Arbeit 139.555 Firmen und Behörden beschäftigungspflichtig. Sie waren verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze – das sind exakt 990.386 Stellen – mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Tatsächlich waren 931.059 Pflichtarbeitsplätze besetzt. Im Vergleich zum Vorjahr ist dies ein Plus von 23.405 Stellen. Insgesamt 107.914 Arbeitgeber haben die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht, 37.574 Arbeitgeber beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen.

Die alle fünf Jahre durchgeführte **Teilerhebung bei Arbeitgebern, die nicht beschäftigungspflichtig sind** (weniger als 20 Arbeitsplätze) ergab: Dort sind 138.294 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen besetzt. Dies ist im Vergleich zu 2005 ein Rückgang von 4.406 Stellen.

Mehr Informationen zur Statistik aus dem Anzeigeverfahren unter www.arbeitsagentur.de (Detaillierte Übersichten)

Beschäftigungsquote 2007 – 2010



Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit lag 2010 die Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen bei 4,5 Prozent. Dies ergab die Auswertung des Anzeigeverfahrens. Die Quote blieb damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Private Arbeitgeber haben 2010 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 4,0 Prozent lag zudem deutlich niedriger als bei öffentlichen Arbeitgebern mit 6,4 Prozent.

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



Rheuma-Ratgeber

Mit dem Ratgeber „Jobs und mehr – finde deinen eigenen Weg“ informiert die Deutsche Rheuma-Liga junge, an einer rheumatischen Erkrankung leidende Menschen, über Ausbildung, Berufswahl, berufliche Eingliederung, Reha-Leistungen und Erwerbsminderungsrente. Dieser Ratgeber soll Denkanstöße geben und helfen, bei der Vielfalt an Möglichkeiten, Rechten und Hilfsangeboten den Überblick zu behalten. Neben vielen Sachinformationen enthält der 40-seitige Ratgeber auch persönliche Berichte von Betroffenen sowie Tipps von Experten.

Bestellung: Deutsche Rheuma-Liga Bundesverband e.V., Maximilianstr. 14, 53111 Bonn (bitte 1,45 Euro Rückporto beilegen), Fax: 02 28/7 66 06 20



Initiative Inklusion

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat ein Informationsblatt zur „Initiative Inklusion“ veröffentlicht. Es beschreibt Grundlagen, Zielsetzungen, Schwerpunkte und Ansprechpartner des Bund-Länder-Programms. Mit der Initiative Inklusion werden insgesamt zusätzlich 100 Millionen Euro mit dem Ziel zur Verfügung gestellt, mehr schwerbehinderte Menschen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln.

Bestellung: Publikationsversand der Bundesregierung, Postfach 48 10 09, 18132 Rostock. Best.-Nr.: A 743, Telefon: 0 18 05/77 80 90, Fax: 0 18 05/77 80 94, E-Mail: publikationen@bundesregierung.de

Der öffentliche Dienst

Beschäftigte im öffentlichen Dienst Mitte 2010: 4 586 100
davon

Arbeiter und Angestellte



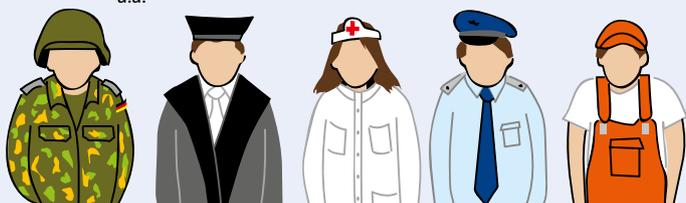
Länder



Vollzeit



Anteil der Personalausgaben an den gesamten Ausgaben



© Globus rundungsbed. Diff. *einschl. Bezieher von Amtsgehalt Quelle: Stat. Bundesamt

Der öffentliche Dienst in Deutschland ist Arbeitgeber für 4,6 Millionen Männer und Frauen. 59 Prozent der Staatsbeschäftigten sind Arbeiter und Angestellte, die anderen sind Beamte, Richter und Soldaten. Die meisten Beschäftigten im öffentlichen Dienst arbeiten bei Ländern und Gemeinden (81 Prozent). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt mit 32 Prozent deutlich höher als in der gesamten Wirtschaft; unter den weiblichen Beschäftigten beträgt er sogar 48 Prozent. Die Personalausgaben haben in den Ländern einen Anteil von 37 Prozent an den gesamten Ausgaben, in den Gemeinden 25 Prozent und beim Bund zwölf Prozent.

Was ist eigentlich ...

... das Tourette-Syndrom?

Das Tourette-Syndrom ist eine komplexe neurologisch-psychiatrische Erkrankung. Kernsymptome sind motorische und vokale Tics. Der Beginn ist stets in der Kindheit oder Jugend. Unter motorischen Tics versteht man unwillkürlich eintretende Zuckungen, z.B.

Augenblinzeln, grimassierende Gesichtsbewegungen, Kopfrucken. Vokale Tics sind unkontrollierbare Laute oder Ausrufe. Manche Betroffene stoßen Schimpfwörter oder obszöne Wörter aus, was von der Umgebung als persönliche Beleidigung oder Beschimpfung missverstanden wird. Weitere Begleiterscheinungen

können sein: Hyperaktivität, Störungen der Aufmerksamkeit und der Impulskontrolle, Zwangshandlungen und -gedanken, Ängste und Depressionen. Die intellektuelle Leistungsfähigkeit ist nicht beeinträchtigt.

Neuer Schwerbehindertenausweis

Noch gibt es den Schwerbehindertenausweis nur aus Papier. Das ändert sich ab dem 1. Januar 2013. Dann kann der derzeit relativ



große Schwerbehindertenausweis als Plastikkarte im Bankkartenformat ausgestellt werden. Er wird damit handlicher und benutzerfreundlicher. Neu ist auch der Hinweis auf die Schwerbehinderung in englischer Sprache. Blinde Menschen können ihren neuen Ausweis an der Buchstabenfolge „sch-b-a“ in Braille-Schrift erkennen.

Den genauen Zeitpunkt der Umstellung legt jedes Bundesland selbständig fest – spätester Termin ist der 1. Januar 2015. Die bisherigen Schwerbehindertenausweise aus Papier behalten bis zum zeitlichen Ablauf ihre Gültigkeit. Alle mit dem Grad der Behinderung (GdB) zusammenhängenden Nachteilsausgleiche können nach wie vor mit den alten Ausweisen in Anspruch genommen werden.

Mehr Informationen – auch als Flyer – gibt es unter www.bmas.de

Europäischer Protesttag

Am 5. Mai 2012 fand zum 20. Mal der „Europäische Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung“ statt. Ziel des Protesttages ist es, auf die Situation von Menschen mit Behinderung in Deutschland aufmerksam zu machen und sich dafür einzusetzen, dass alle Menschen gleichberechtigt an der Gesellschaft teilhaben können. Verbände und Organisationen der Behindertenhilfe und -selbsthilfe veranstalteten dazu in ganz Deutschland Podiumsdiskussionen, Informationsgespräche, Demonstrationen und andere Aktionen. Das Motto in diesem Jahr lautete „Jede Barriere ist eine zu viel.“ Entstanden ist der Protesttag 1992 auf Initiative des Vereins Selbstbestimmt Leben.

Mehr Informationen im Internet unter www.aktion-mensch.de



Gerhard Steinseifer Brauereibedarf GmbH & Co. KG Wir führen zusammen, was zusammen gehört ...

Bei Steinseifer im westfälischen Wenden arbeiten an der neuen automatischen Leergut-Sortieranlage behinderte und nichtbehinderte Mitarbeiter als Team erfolgreich zusammen. Das mittelständische Unternehmen erzielt wirtschaftlichen Erfolg durch Innovation und soziales Engagement.

Die Website www.steinseifer.eu zeigt auf den ersten Blick, was Steinseifer kann. Ein buntes, dynamisches Flaschen-Laufband, dazu das Firmenprofil mit einem prägnanten Slogan: „Wir führen zusammen, was zusammen gehört – Professionelles Leergut-Management“. Was dabei besonders überrascht: Steinseifer wirbt an prominenter Stelle für sich als ein vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) geförderter Integrationsbetrieb und erklärt: „Bei uns finden

auch behinderte Menschen einen guten Arbeitsplatz“. Solche Aufmerksamkeit findet man selten bei kommerziellen Websites. Wie verbindet dieses mittelständische Unternehmen kommerziellen Erfolg und Engagement in Sachen Inklusion, der gemeinsamen Arbeit von Menschen mit und ohne Behinderung?

Innovation inklusive Arbeit

Professionelles Leergut-Management ist gefragt. Die umweltorientierte Getränke-Produktion, die auf Mehrwegflaschen setzt, hat in den letzten Jahren zu einer starken Nachfrage geführt. Immer mehr Brauereien vergeben ihre Leergut-Logistik komplett an externe Dienstleister. Das Leergut muss zusammengeführt, richtig sortiert und wieder bereitgestellt werden. Horst Kanngießer, geschäftsführender Gesellschafter von Steinseifer: „Wir haben früh auf diesen Zukunftsmarkt gesetzt und spezielles Know-how entwickelt. Wir sind die Problemlöser, die sicherstellen, dass das Mehrweg-Kreislaufsystem reibungslos funktioniert.“ Das mittelständische Unternehmen floriert. Steinseifer ist einer der beiden größten Dienstleister in diesem Markt, mit sieben Standorten im gesamten Bundesgebiet. Hauptsitz ist Wenden im Sauerland. Hier sind etwa 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Horst Kanngießer: „Um der wachsenden Nachfrage unserer Kunden gerecht zu werden, haben wir Anfang 2010 eine neue automatische Flaschen-Sortieranlage geplant.“ Das LWL-Integrationsamt in Münster machte Steinseifer den Vorschlag,

Bierflaschen verschiedener Marken werden angeliefert (Foto o.).

Die Flaschen auf dem Weg in die Sortieranlage (Foto re.) Ein Mitarbeiter führt der Anlage Kisten zu (Foto u.). Hier werden sie mit Leergut gefüllt.



die Investition in die neue Anlage mit einem Integrationsprojekt zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu verbinden. Die Geschäftsleiterin Susanne Kanngießler erinnert sich: „Wir haben den Vorschlag mit Interesse aufgegriffen und uns mit den Fachleuten zusammengesetzt.“ Der Beitrag des Integrationsamtes: behinderungsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze, Einarbeitung und flexible Begleitung der schwerbehinderten Mitarbeiter durch einen Integrationsfachdienst, Mitwirkung bei der Kalkulation und Unterstützung durch Ko-Finanzierung des Projektes.

Das Konzept in fünf Punkten ...

Gemeinsam wurde mit Steinseifer ein tragfähiges Konzept auf den Weg gebracht:

1 Innovation: Die Anschaffung einer automatischen Sortieranlage ersetzt das manuelle Sortieren am Band.

2 Produktivität: Die Sortierleistung wird von 50.000 auf 100.000 Flaschen pro Schicht verdoppelt. Der Umsatz des Unternehmens wird deutlich gesteigert.

3 Erleichterung der Arbeit: Schweres Heben von Kisten wird reduziert. Die Flaschen werden automatisch erkannt. Sie kommen bereits sortiert an der Abnahmestation an und lassen sich einfach und schnell in die passenden Kästen einordnen.

4 Neue, inklusive Arbeit: Für das 24-köpfige Team, das die Anlage im Schichtbetrieb betreut, werden sieben schwerbehinderte Menschen neu eingestellt. Durch die automatische Sortierung können bestimmte Arbeiten an der Anlage auch von Personen mit Lernschwierigkeiten übernommen werden, zum Beispiel als Alternative zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

5 Attraktive Ko-Finanzierung: Die Kosten der neuen Anlage belaufen sich mit Montage auf etwa 312.000 Euro. Der Betrieb erhält dazu Zuschüsse von 140.000 Euro (Land Nordrhein-Westfalen und LWL-Integrationsamt je die Hälfte) sowie für fünf Jahre ein zinsloses Darlehen des LWL-

Integrationsamtes von 60.000 Euro. Auch für den LWL „rechnet“ sich diese Investition, denn die geförderten Arbeitsplätze im Betrieb sind etwa die Hälfte günstiger als die Plätze in einer WfbM.

Neue Erfahrungen im Betrieb

Im Frühjahr 2010 wurde die neue Anlage montiert. Das war der technische Teil. Der Aufbau der Integrationsabteilung wurde dann mit großer Umsicht und Verantwortung schrittweise in Angriff genommen. Susanne Kanngießler: „Unsere Projektleiterin Bettina Wurm hat eine spezielle Qualifikation als betriebliche Ansprechperson für psychisch behinderte Menschen beim LWL erworben.“ Bettina Wurm: „Als bekannt wurde, dass wir ein Integrationsprojekt planen, war die erste Reaktion in der Belegschaft: Oh Gott, was kommt da auf uns zu?“ Doch in vielen persönlichen Gesprächen mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist es Bettina Wurm und Susanne Kanngießler gelungen, Vorurteile zu entkräften und Verständnis zu wecken.

Nach und nach wurden dann die sieben neuen Kolleginnen und Kollegen mit Handicap eingestellt. Thomas Weber und Karsten Prinz waren im Sommer 2010 bei den Ersten. Nach einem Praktikum haben sich die beiden schnell ins Team integriert. Bettina Wurm: „Die jungen Leute meistern ihren Job toll!“ Der Integrationsfachdienst in Olpe hat die Arbeiterpro-

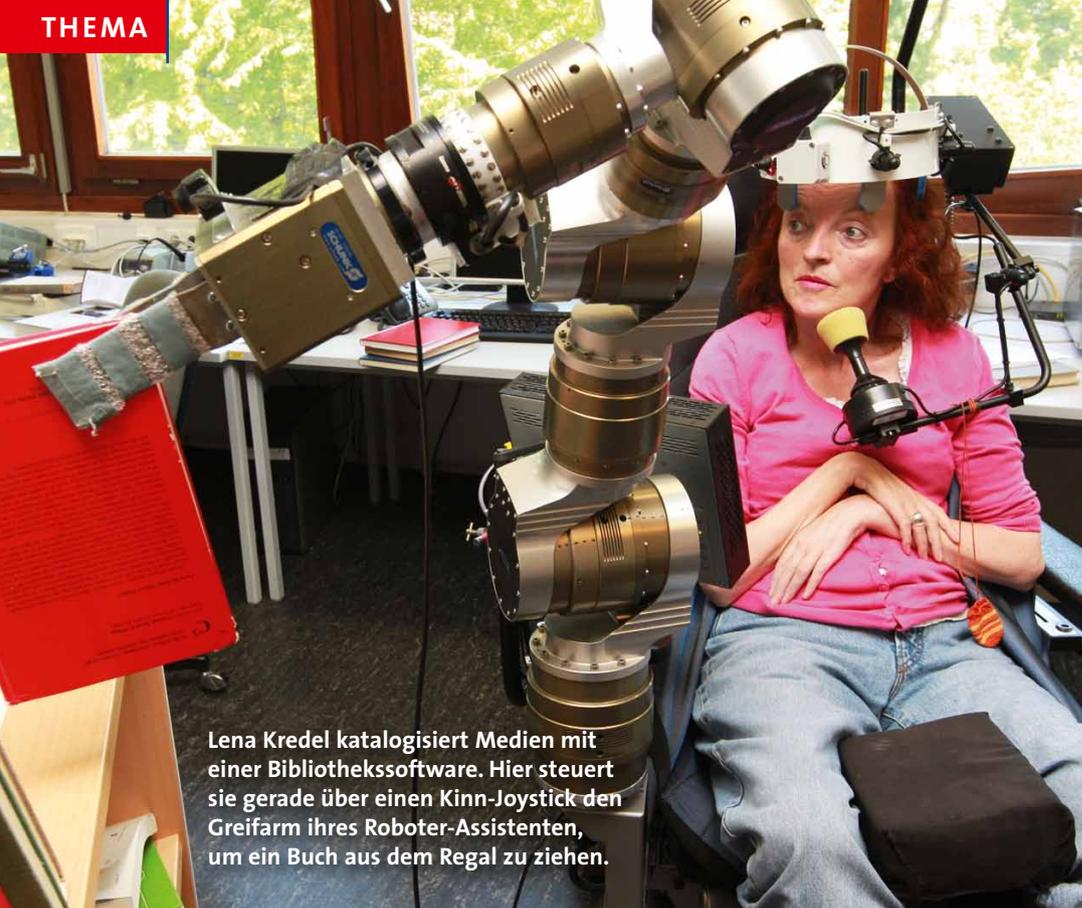


Foto (v.li.): Der Geschäftsführer Horst Kanngießler und seine Frau Susanne im Gespräch mit der Projektleiterin Bettina Wurm und Karsten Prinz.

bung begleitet und ist auch ansonsten immer ansprechbar. Für die Geschäftsleiterin Susanne Kanngießler ist das Projekt in jeglicher Hinsicht gelungen: „Wir haben ein gleichberechtigtes Team. Die Leute kommen gut miteinander klar. Die Integrationsabteilung ist für Steinseifer aber vor allem auch wirtschaftlich ein Erfolg.“ Die Erfahrungen sind so gut, dass der Betrieb bereits die Einrichtung einer zweiten Anlage vorbereitet. ■

INTEGRATIONSABTEILUNGEN: GELEBTE INKLUSION

Integrationsprojekte beschäftigen eine überdurchschnittlich hohe Zahl schwerbehinderter Menschen (zwischen 25 und 50 Prozent). Menschen mit und ohne Behinderung arbeiten hier ganz selbstverständlich zusammen – gelebte Inklusion. In Westfalen-Lippe gibt es aktuell rund 110 Integrationsprojekte mit insgesamt 1.200 schwerbehinderten Beschäftigten. Dazu zählen neben den rechtlich und wirtschaftlich selbstständigen Integrationsunternehmen auch die 20 Integrationsabteilungen in privatwirtschaftlichen Betrieben. Das Programm „Integration Unternehmen“ des Landes Nordrhein-Westfalen fördert gezielt solche Projekte und hat in den vergangenen drei Jahren zu einem deutlichen Anstieg von Neugründungen geführt.



Lena Kredel katalogisiert Medien mit einer Bibliothekssoftware. Hier steuert sie gerade über einen Kinn-Joystick den Greifarm ihres Roboter-Assistenten, um ein Buch aus dem Regal zu ziehen.



stände vernetzt zugänglich gemacht. Lena Kredel katalogisiert Medien mit der Bibliothekssoftware PICA. Bücher aus dem Regal nehmen, aufschlagen, die Daten nach einer bestimmten Systematik in den Computer eingeben: Dabei braucht sie eine Arbeitsassistentin, und die übernimmt jetzt Zug um Zug der Roboter-Freund: ein elektronisch gesteuerter Rollstuhl mit Greifarm, Kamerasystem, einem intelligenten Tablet-Computer und einer Steuerung über Spracheingabe und Kinn-Joystick. Lena Kredel muss sich nicht nur in das Bibliothekswesen einarbeiten, sondern auch den routinierten Umgang mit ihrem Roboter-Assistenten lernen: „Das schreckt mich nicht. Ich bin ja nicht auf den Kopf gefallen.“

VORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!?

Lena Kredel und ihr Roboter-Assistent

Ein Team in Bremen will bisher Unmögliches möglich machen: Menschen, die ihre Arme und Beine nicht mehr nutzen können, sollen in die Lage versetzt werden, in eigener Regie Aufgaben im Beruf zu übernehmen.

Lena Kredel ... Sie ist herzlich und zupackend. Sie hat Germanistik, Italienisch und Journalistik studiert. Sie hat Berufserfahrung in einem Schulbuchverlag gesammelt.

Lena Kredel ist vom Hals abwärts fast völlig gelähmt: „1988 bekam ich die Diagnose Multiple Sklerose. Schon ein Jahr später saß ich im Rollstuhl.“ Bei allem, wozu man Hände und Füße braucht, ist sie auf Unterstützung angewiesen. Aber ihr Kopf und ihr Herz sind voll Tatkraft geblieben.

Vor kurzem ist Lena Kredel von Berlin nach Bremen umgezogen, aus einer vertrauten Umgebung mit eingespieltem Unterstützer-Team. Trotz Bedenken ihrer Freunde. Über zehn Jahre war sie ohne Arbeit. Jetzt hat sie eine neue berufliche Herausforderung angenommen: „Ich war so-

fort begeistert, als ich bei der zentralen Vermittlungsstelle für behinderte Akademiker von der Stelle erfuhr.“ Ihre Einstellung wurde durch die Bremer Agentur für Arbeit unterstützt. Sie arbeitet heute bei der Uni-Bibliothek und wirkt mit in einem Forschungsprojekt des IAT an der Universität Bremen. IAT, das heißt: Institut für Automatisierungstechnik. Hier entwickelt seit einigen Jahren ein Team um Professor Dr. Axel Gräser einen Assistenz-Roboter mit dem Namen FRIEND.

Der Roboter-Freund ... Mit der Unterstützung des Roboter-Freundes will Lena Kredel zeigen, dass sie ihre neuen Aufgaben an der Uni-Bibliothek eigenständig meistern kann: Die Uni-Bibliothek Bremen arbeitet im Gemeinsamen Bibliotheksverbund (GBV). Über das Internet werden die Be-

Zukunftsmusik ... Roboter haben schon lange Einzug gehalten in unserem Alltag. Sie helfen Flugzeuge und Autos zu steuern, sie sortieren und verpacken oder arbeiten mit in Fertigungsbetrieben. Das Bremer Modellprojekt des Instituts für Automatisierungstechnik geht jetzt neue Wege, Roboter als Arbeitsassistenten für körperlich schwerstbehinderte Menschen einzusetzen. Es soll den Nachweis erbringen, dass die Betroffenen alle notwendigen Aufgaben einer beruflichen Tätigkeit ohne persönliche Assistenz erfüllen können. Finanziert wird das Forschungsprojekt, das noch bis Ende Mai 2013 läuft, durch das Integrationsamt beim Versorgungsamt Bremen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Gleichzeitig leistet das Amt mit seinen technischen Beratern und dem Integrationsfachdienst fachliche Unterstützung. ■

S Schwerbehinderung

Fragerecht

Leitsätze:

1. Im bestehenden Arbeitsverhältnis ist jedenfalls nach sechs Monaten die Frage des Arbeitgebers nach der Schwerbehinderung zulässig.
2. Dies gilt insbesondere zur Vorbereitung von beabsichtigten Kündigungen.

BAG, Urteil vom 16.02.2012 – 6 AZR 553/10

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Beklagte erbat in seiner Funktion als vorläufiger Insolvenzverwalter in einem Fragebogen an die Mitarbeiter auch Angaben zum Vorliegen einer Schwerbehinderung. Der schwerbehinderte Kläger (GdB 60) verneinte dies. Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens kündigte der Beklagte als Insolvenzverwalter dem Kläger am 26.05.2009 zum 30.06.2009.

Auf dessen Kündigungsschutzklage erklärte das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam, weil das Integrationsamt ihr nicht zugestimmt habe. Das Landesarbeitsgericht gab der Berufung des Beklagten statt.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) keinen Erfolg. Der Sonderkündigungsschutz zugunsten schwerbehinderter und ihnen gleichgestellten Arbeitnehmer verpflichtet den Arbeitgeber, nach § 85 Sozialgesetzbuch (SGB) IX die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung zu beantragen. Eine Schwerbehinderung ist außerdem gemäß § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) bei der Sozialauswahl zu berücksichtigen. Die Frage diskriminiert einen behinderten Arbeitnehmer nicht gegenüber solchen ohne Behinderung, sondern soll es dem Arbeitgeber ermöglichen, sich rechtstreu zu verhalten. Die wahrheitswidrige Beantwortung der rechtmäßig gestellten Frage hat Folgen für das arbeitsgerichtliche Verfahren. Dem Kläger war es unter dem Gesichtspunkt widersprüchlichen Verhaltens verwehrt, sich nunmehr auf seine Schwerbehinderteneigenschaft zu berufen. ■

S Betriebliches Eingliederungsmanagement

Betriebsrat

Leitsatz:

Der Betriebsrat kann verlangen, vom Arbeitgeber die namentliche Angabe sämtlicher Arbeitnehmer zu erhalten, die für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) in Betracht kommen.

BAG, Beschluss vom 07.02.2012 – 1 ABR 46/10

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Entsprechend einer Betriebsvereinbarung zum BEM erhält der Betriebsrat quartalsweise ein Verzeichnis der Mitarbeiter, die im Jahreszeitraum mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig

waren. Der Antragsgegner möchte die Namen dieser Arbeitnehmer nur mit deren Einverständnis offen legen.

Das Arbeitsgericht gab dem Antrag des Betriebsrates, mit dem dieser sich gegen diese Einschränkung wandte, statt. Das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) schränke das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) nicht ein. Der Antragsteller begehre auch nicht die Bekanntgabe sensibler Gesundheitsdaten. Die Rechtsbeschwerde des Arbeitgebers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) keinen Erfolg. Der Arbeitgeber hat ein BEM allen Beschäftigten anzubieten, die die Voraussetzungen des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX erfüllen. Für die Ausübung seines gesetzlichen Überwachungsrechts (§ 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX) muss der Betriebsrat diesen Personenkreis kennen. Einer namentlichen Benennung stehen weder datenschutzrechtliche Gründe noch das Unionsrecht entgegen. ■

S Schwerbehindertenvertretung

Kostenerstattung

Leitsatz:

Das freigestellte Mitglied einer Bezirksschwerbehindertenvertretung hat nach § 96 Abs. 8 Sozialgesetzbuch (SGB) IX Anspruch auf Reisebeihilfen nach § 15 Abs. 1 Bundesreisekostengesetz (BRKG). Ein weiter gehender Anspruch auf Ersatz der konkret entstandenen Kosten steht ihm grundsätzlich nicht zu.

BAG, Urteil vom 27.07.2011 – 7 AZR 412/10

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die schwerbehinderte Klägerin (GdB 50) war ab Oktober 2005 für rund ein Jahr erstes stellvertretendes Mitglied der Bezirksschwerbehindertenvertretung bei der Beklagten. Der zuständige Befehlshaber stellte sie von ihrer dienstlichen Verpflichtung frei und teilte ihr zugleich mit, für die Dauer der Freistellung sei ihr Dienstort nunmehr am Standort des Streitkräfteunterstützungskommandos. Die Klägerin behielt ihren rund 600 Kilometer entfernt liegenden ehelichen Wohnsitz bei und pendelte an den Wochenenden regelmäßig zwischen diesem und ihrem neuen Dienstort.

Mit ihrer Anfang 2007 zunächst beim Verwaltungsgericht erhobenen Klage beehrte sie die Übernahme der gesamten Kosten für ihre Heimfahrten, jedoch ohne Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) wies die Revision der Klägerin als unbegründet zurück. Bei den Fahrten vom Wohnsitz zum Sitz der Bezirksschwerbehindertenvertretung handelt es sich hier nicht um Dienstreisen im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 BRKG. Eine Ausnahme von der pauschalierten Erstattungspflicht aufgrund des Benachteiligungsverbots in § 96 Abs. 2 SGB IX kann allerdings in Betracht kommen, wenn das freigestellte Mitglied der Bezirksschwerbehindertenvertretung aufgrund seiner Behinderung mit unvermeidbaren erhöhten Kosten belastet wird. ■



Unterstützte Beschäftigung Bilanz nach drei Jahren

Seit Beginn des Jahres 2009 gibt es im Sozialgesetzbuch IX den Fördertatbestand der „Unterstützten Beschäftigung“. Für wen ist diese Leistung gedacht? Was ist ihr Zweck? Und welche Erfahrungen wurden in den vergangenen drei Jahren mit diesem neuen Instrument gesammelt?

Die seit Jahren steigende Zahl von Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten, war im Jahr 2009 Anlass für den Gesetzgeber, eine zusätzliche Möglichkeit zu schaffen, dass wesentlich behinderte Menschen nicht einfach in Werkstätten beschäftigt werden, sondern möglichst auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ihren Lebensunterhalt verdienen können. Immer deutlicher war die Kritik geworden, dass wesentlich behinderte Menschen nach ihrer schulischen Ausbildung in einer Sonder- oder Förderschule zu häufig gleichsam „automatisch“ in eine Werkstatt wechseln. Nicht jeder wesentlich behinderte Mensch ist aber auf eine solche Sondereinrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben angewiesen, die für die Öffentliche Hand auch noch sehr teuer ist. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und damit mitten in der Gesellschaft entspricht überdies dem Gedanken der Inklusion, wie sie die auch in Deutschland geltende UN-Behindertenrechtskonvention fordert. Die Bundesagen-

tur für Arbeit als Träger der Arbeitsvermittlung, die Rehabilitationsträger und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) haben schon bald Umsetzungsempfehlungen für die neue Leistung miteinander abgestimmt. Speziell für den Teil der Berufsbegleitung gibt es eine weitere unter den Integrationsämtern abgestimmte Empfehlung.

Für wen? ... Zur Zielgruppe der Unterstützten Beschäftigung zählen insbesondere Schulabgänger mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Aber auch Erwachsene mit einer seelischen Behinderung, welche so schwer ist, dass die Eingliederung in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) erwogen wird, gehören dazu. Weiter können auch behinderte Menschen, die bereits in einer WfbM arbeiten und für den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet sind, profitieren.

Qualifizierung ... Die Unterstützte Beschäftigung ist die individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbei-

tung und Begleitung behinderter Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ziel ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. In einer ersten Phase von zwei bis maximal drei Jahren, für die in der Regel die Bundesagentur für Arbeit die Kosten trägt, werden die Menschen in Betrieben qualifiziert, können sich in Praktika erproben und erreichen nach dieser Zeit im Idealfall einen festen Arbeitsplatz. Dann erfolgt die weitere Begleitung durch einen Träger der Unterstützten Beschäftigung, häufig ein damit beauftragter Integrationsfachdienst.

Begleitung ... Ist ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis erreicht, ist aber dauerhaft eine weitergehende Unterstützung erforderlich, wird diese in Form einer Berufsbegleitung erbracht. Dafür ist in der Regel das Integrationsamt zuständig. Die Dauer der Begleitung richtet sich nach dem individuellen Bedarf. Die Berufsbegleitung reicht von einer psychosozialen Betreuung bis zu einem zeitlich begrenzten in-



tensiven Jobcoaching. Ergänzt werden diese Leistungen bei Bedarf durch alle Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Steigende Nachfrage ... Ende Oktober 2011 befanden sich 3.078 Teilnehmer in der ersten Phase der Unterstützten Beschäftigung, die Fallzahlen waren von 2010 auf 2011 um rund 38 Prozent angestiegen. Etwa 80 Prozent der Teilnehmer hatten bisher noch keinen Berufsabschluss oder eine mindestens dreijährige Berufstätigkeit vorzuweisen. In einigen Bundesländern gibt es Modelle zum Übergang Schule-Beruf mit erfolgreichen Maßnahmen, die anstelle der Unterstützten Beschäftigung angeboten werden. Die Nachfrage ist also tatsächlich noch weit höher.

Bewertung und Ausblick ... Bis sich neue gesetzliche Instrumente zur beruflichen Teilhabe behinderter Menschen etabliert haben, vergeht immer eine gewisse Zeit. Vor diesem Hintergrund sind die Fallzahlen der Inanspruchnahme der Unterstützten Beschäftigung schon sehr gut. Die getroffenen Absprachen und Empfehlungen hinsichtlich der Übergabe der Fälle aus dem Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit zu den Integrationsämtern müssen aber in der Praxis noch besser eingehalten werden. Unabdingbar ist eine frühzeitige Einbindung der Integrationsämter nach Abschluss der ersten Phase, für welche die Bundesagentur für Arbeit zuständig ist. Bei Schülern mit sonderpädagogischem Förderbe-

darf zeigt sich auch die Notwendigkeit einer besseren schulischen Vorbereitung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Hier wird nochmals der Gesetzgeber gefragt sein, was dadurch erschwert wird, dass die Kultushoheit bei den Ländern liegt. Gute Ansätze in Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen sollten dabei zum Standard entwickelt werden. Dem dient auch die „Initiative Inklusion“ des Bundes, die Mittel für die Weiterentwicklung der beruflichen Orientierung schwerbehinderter Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf bereitgestellt hat. Gewonnen werden müssen selbstverständlich auch die Arbeitgeber, die Praktika, Qualifizierungsplätze und reguläre Arbeitsplätze für diese Zielgruppe bereitstellen sollen. Deshalb ist eine gute Information der Partner in den Betrieben sehr wichtig. Dazu gehören neben den Personalverantwortlichen auch die Schwerbehindertenvertretungen, die viele Türen öffnen können. Für stärker Eingeschränkte, zum Beispiel Menschen mit einer geistigen Behinderung, kommen selbstverständlich eher einfach strukturierte Tätigkeiten in Betracht. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass dies mit der richtigen Unterstützung auch gelingen kann und die Betroffenen nach der Einarbeitung sehr verlässliche Mitarbeiter sind. Vielleicht helfen der derzeit immer noch freundliche Arbeitsmarkt und die Konjunktur mit, die Bilanz der Unterstützten Beschäftigung noch weiter zu verbessern. ■

Werkstatt für behinderte Menschen

(WfbM): Sie ist eine Rehabilitationseinrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht tätig sein können. Je nachdem, in welchem Bereich der WfbM der behinderte Mensch tätig ist, trägt entweder die Agentur für Arbeit oder der Träger der Eingliederungshilfe die entstehenden Kosten in der WfbM.

Eingliederungshilfe: Sie ist eine Leistung der Sozialhilfe. Leistungsberechtigt sind alle Personen, die dauerhaft körperlich, geistig oder seelisch wesentlich behindert sind. Sie ist in der Eingliederungshilfeverordnung zum SGB XII (Sozialhilfe) geregelt.

Wesentliche Behinderung: Der Begriff der wesentlichen Behinderung stammt aus der Sozialhilfe: Er knüpft an den allgemeinen Begriff der Behinderung an und erfordert zusätzlich eine erhebliche Beeinträchtigung der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Es handelt sich um gravierende Behinderungen, die durchaus schwerer sein können als viele anerkannte Schwerbehinderungen. Oft liegt beides vor: Viele wesentlich behinderte Menschen haben auch einen Schwerbehindertenausweis vom Versorgungsamt. Sie brauchen diesen Ausweis aber nicht, um Leistungen der Eingliederungshilfe zu bekommen.



Zeit haben, um sich zu bewähren

Stefanie Kekeisen hat ihr Ziel erreicht: Mit Hilfe der Unterstützten Beschäftigung ist es der 25-Jährigen gelungen, einen Arbeitsplatz im Wohnpark St. Klara – einer Seniorenwohnanlage – zu erhalten.

Ein langer, teils frustrierender Weg liegt hinter ihr. Nach Beendigung der Förderschule für Lernbehinderte absolvierte Stefanie Kekeisen eine Ausbildung zur Beiköchin, die sie nicht abschloss. Probeschäftigungen und Trainingsmaßnahmen folgten, blieben aber erfolglos. Die zuständige Arbeitsagentur in Biberach, Baden-Württemberg, entschied sich schließlich für Maßnahmen im Rahmen der ersten Phase der Unterstützten Beschäftigung und beauftragte damit den Integrationsfachdienst (IFD) in Biberach.

Der IFD ... Christel Hall, Integrationsberaterin beim IFD, traf Stefanie Kekeisen Anfang Juni 2010 zum ersten Mal: „Sie wünschte sich, mit alten Menschen zu arbeiten, da sie damit bereits gute Erfahrungen gemacht hatte, und wollte ihre erworbenen Fähigkeiten in der Hauswirtschaft einsetzen.“ Ein Praktikum in einem Seniorenheim sollte dies bestätigen. Heidi Haga, Leiterin des Wohnparks St. Klara in Schemmerhofen bei Biberach, sagte zu.

Orientieren ... In den folgenden vier Monaten lernte Stefanie Kekeisen

den Arbeitsablauf in der Seniorenanlage kennen, der mit drei Wohneinheiten und 33 Betten für die junge Frau eine überschaubare Größe hat. Zuerst arbeitete sie im hauswirtschaftlichen Bereich. Dann half sie bei der Pflege. Zur Seite stand ihr eine betriebliche Patin, die die Heimleitung dafür abgestellt hatte. Aufgrund des Verlaufs des Praktikums konnte sich Heidi Haga eine dauerhafte Zusammenarbeit vorstellen: „Voraussetzung war, dass Stefanie Kekeisen für die pflegerischen Arbeiten noch entsprechend qualifiziert wurde. Im hauswirtschaftlichen Bereich konnte sie bereits eingesetzt werden.“

Qualifizieren und stabilisieren ... Das Praktikum wurde verlängert und Stefanie Kekeisen ging mit viel Elan an die Arbeit. Ihre Patin unterstützte sie und zeigte ihr, wie bestimmte pflegerische Tätigkeiten auszuführen sind. Aber es wurde deutlich, dass die Pflege Stefanie Kekeisen überforderte. Die Konsequenz: Ihre zukünftigen Aufgaben sollten sich auf den Bereich der Hauswirtschaft konzentrieren. Deshalb wurde im August 2011 ein neuer Arbeitsplatz geschaffen:



Gabi Geiger (re.), stellvertretende Pflegedienstleitung, und Stefanie Kekeisen.

Die 25-Jährige ist jetzt in allen drei Wohnbereichen für die Wäsche zuständig und hilft bei der Verteilung der Mahlzeiten. Damit sich alle sicher sein konnten, dass die Leistungen von Stefanie Kekeisen stabil sind, wurde sie weitere drei Monate begleitet. Heute hat sie ihren Arbeitsplatz im Griff und geht – wenn es ihre Zeit zulässt – gerne mit den Bewohnern spazieren oder spielt Brettspiele, was sehr geschätzt und gerne angenommen wird.

Sichern ... Christel Hall vom IFD hatte regelmäßig Kontakt zu allen Beteiligten. Einmal pro Woche war sie vor Ort. Probleme wurden im Einzelgespräch oder kleinen Gesprächsrunden thematisiert. Auch der wöchentliche Projekttag, an dem berufsübergreifende Kenntnisse vermittelt werden, half Stefanie Kekeisen, sich im Arbeitsleben zurechtzufinden. Im Oktober 2011 erhielt sie einen auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrag. Auf Wunsch der Heimleitung unterstützt der IFD Biberach den Wohnpark St. Klara auch weiterhin, um das Arbeitsverhältnis zu sichern. Auftraggeber hierfür – zweite Phase der Unterstützten Beschäftigung – ist das Integrationsamt des Kommunalverbandes Jugend und Soziales in Karlsruhe. ■



Mit Arbeitstugenden überzeugt

Seit fast einem Jahr ist Sven Krobitzsch nun bei der Arntz Säge-technik GmbH fest angestellt. Mit Fleiß und Teamgeist hat er sich die Anerkennung im Betrieb erworben.

„Ohne das mehrmonatige Praktikum hätten wir nicht erkannt, was in ihm steckt“, sagt die Fertigungsleiterin Dana Schnabel. Im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung wurde Sven Krobitzsch bei der Firma Arntz Säge-technik GmbH in Schmölln bei Gera als Produktionshelfer angelernt. Davor war der ausgebildete Hochbaufachwerker lange Zeit arbeitslos. Sogar die Aufnahme in eine Werkstatt für behinderte Menschen wurde einmal erwogen. Denn wegen seiner Lernschwäche braucht der 31-Jährige für neue Aufgaben eine intensive Anleitung und Einarbeitung. Auch danach sind regelmäßige Kontrollen seiner Arbeit unerlässlich, weil die Konzentration im Tagesverlauf deutlich nachlässt. Der Sägenhersteller Arntz hat sich darauf eingestellt. Zumal Fehler bei der Verarbeitung der eingesetzten hochwertigen Metalle schnell beträchtliche Kosten verursachen können.

Einsatz als „Tandem“ ... Sven Krobitzsch gehört zu einer Mannschaft mit 17 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in Früh- und Spätschicht im Einsatz ist. Dabei bilden immer

zwei Kollegen ein Team. Diese Arbeitsweise ist insofern ideal für den schwerbehinderten Mitarbeiter, weil er so ständig einen Kollegen zur Seite hat, der ihn anleitet und kontrollieren kann. „Der damit verbundene personelle Betreuungsaufwand wird durch einen regelmäßigen Zuschuss des Integrationsamtes an den Betrieb finanziell abgedeckt“, erklärt Katja Trenkmann vom Integrationsfachdienst beim Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V. Sie begleitet die zweite Phase der Unterstützten Beschäftigung, die mit dem Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages begonnen hat. Die Übergabe der Zuständigkeit von einem privaten Bildungsträger an den Integrationsfachdienst erfolgte im Sommer 2011 in einem Planungsgespräch, an dem auch der Reha-Berater der Arbeitsagentur und eine Mitarbeiterin des Integrationsamtes teilnahmen.

Technische Hilfen ... Weil alles weitgehend reibungslos läuft, bestand die Aufgabe von Katja Trenkmann bisher vor allem darin, den Betrieb bei der Beantragung von Leistungen zu unterstützen. Im Fall von Sven

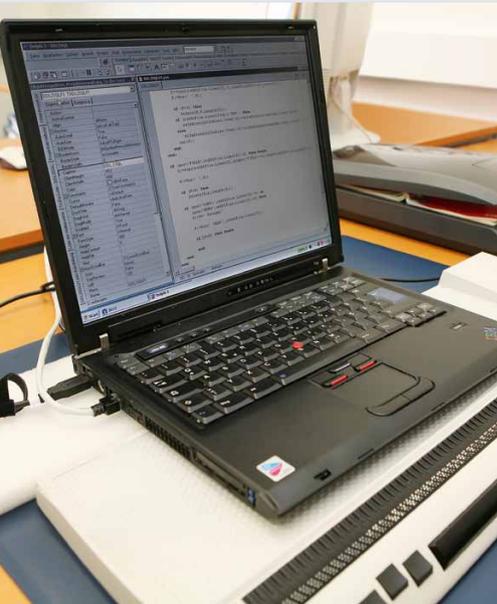


Die Arbeit im Zweierteam ist für Sven Krobitzsch (re.) ideal.

Krobitzsch hat das Integrationsamt beim Thüringer Landesverwaltungsamt neben dem besonderen Betreuungsaufwand die Anschaffung zweier technischer Geräte gefördert: Ein Gerät zur automatischen Vermessung mittels Laser sowie eine spezielle Abkantschere. Beides erleichtert Sven Krobitzsch die Arbeit, wenn er Metallbänder auf eine vorgegebene Länge zuschneidet. Zusammen mit seinem Kollegen kümmert er sich auch um die Sicherung und Verpackung der geschweißten Bandsägen.

Integration geglückt ... „Mit Anerkennung motivieren“, das hatte Katja Trenkmann dem Betrieb im Umgang mit dem behinderten Mitarbeiter besonders empfohlen. Doch Anerkennung bei Vorgesetzten und Kollegen hat sich Sven Krobitzsch durch Fleiß und Lernbereitschaft längst selbst verdient. Der Betrieb seinerseits kümmert sich weit über die fachliche Anleitung hinaus auch um persönliche Belange des jungen Mannes. So geschehen, als sein Auto, auf das er wegen der Schichtarbeit angewiesen ist, einmal Probleme machte. Für Sven Krobitzsch ist seine Arbeit mehr als ein Job. Sie hilft ihm, sein Leben zu meistern. ■

Telefonservice ist ein wichtiges Einsatzgebiet für blinde und sehbehinderte Menschen, wie schon in der ZB 2/2008 berichtet: Zu ihnen gehört Ganesh Thevarajah im Finanzministerium in Düsseldorf (Foto re.). Ein blindengerechter Computer-Arbeitsplatz mit Braillezeile (Foto u.).



Blinde und sehbehinderte Menschen Unzugängliche Informationstechnik als Jobkiller?

Betriebe sollten bei neuer Informationstechnik und allen Updates darauf achten, dass auch blinde Mitarbeiter problemlos damit arbeiten können. Tun sie es nicht, sind Arbeitsplätze in Gefahr ...

Für weit mehr als die Hälfte aller blinden und sehbehinderten Beschäftigten ist der Computer das wichtigste Arbeitsmittel im Beruf, sei es als Sachbearbeiter im Verwaltungsbereich oder in der Telefonvermittlung, dem bislang bedeutendsten Tätigkeitsfeld für blinde Menschen. Inzwischen macht jedoch die klassische Telefonzentrale zunehmend komplexeren Auskunftssystemen Platz, wie man sie aus Call- und Servicecentern kennt. Ein Beispiel ist die Einführung der bundesweit einheitlichen Behördenrufnummer 115 als neuer Bürgerservice der öffentlichen Verwaltung.

Telefonagenten ... Von den Mitarbeitern in Servicecentern wird erwartet, dass sie schnell und versiert Informationen etwa aus Datenbanken oder im Internet ermitteln, um selbst kompetent Auskunft geben zu können anstatt den Anrufer lediglich weiterzuleiten. Als „Telefonagenten“ arbeiten sie mit einer ganzen Reihe verschiedener Programme,

die – das zeigt die Praxis – für blinde Menschen häufig schlecht zugänglich sind.

Barrierefreie IT ... Um das Problem der schlecht zugänglichen Technik zu verstehen, muss man wissen, wie blinde Menschen am PC arbeiten. Da sie Bildschirmhalte nicht visuell erfassen können, sind blinde Menschen auf technische Hilfsmittel wie die so genannten Screenreader angewiesen. Es handelt sich dabei um Bildschirmleseprogramme, die Informationen erkennen und für Braillezeilen und Sprachausgaben „übersetzen“. Eine Braillezeile gibt den Text in Punktschrift aus, die Sprachausgabe in vertonter Form. Dieser Prozess funktioniert natürlich nur, wenn die Informationsquellen für den Screenreader zugänglich – sprich barrierefrei – sind.

Gebrauchstauglichkeit ... Neben der rein technischen Zugänglichkeit stellt aber auch die Gebrauchstauglich-

keit eine wichtige Voraussetzung für funktionelle Arbeitsabläufe dar. Hier geht es also um die Frage: Wie benutzerfreundlich ist die Technik? Wie gut kann ich damit arbeiten? Es gibt heute durchaus Anwendungen, zum Beispiel Internetseiten, die zwar in technischer Hinsicht barrierefrei sind, aber blinde Menschen dennoch vor große Herausforderungen stellen, etwa weil sie den Betroffenen viel Lese- und Sucharbeit abverlangen. Dies wird am Beispiel langer Textseiten deutlich: Während Sehende den Text einfach mit dem Auge „überfliegen“ können, um zum Beispiel einen Schlüsselbegriff herauszufiltern, sind blinde Menschen gezwungen, Zeile für Zeile in Punktschrift zu ertasten. Sie müssen also im ungünstigsten Fall den ganzen Text lesen. Mangelnde Gebrauchstauglichkeit kostet meist viel Zeit und Energie. Im Endeffekt haben die blinden Mitarbeiter keine Chance, ihre Aufgaben in angemessener Frist und Qualität zu erfüllen.

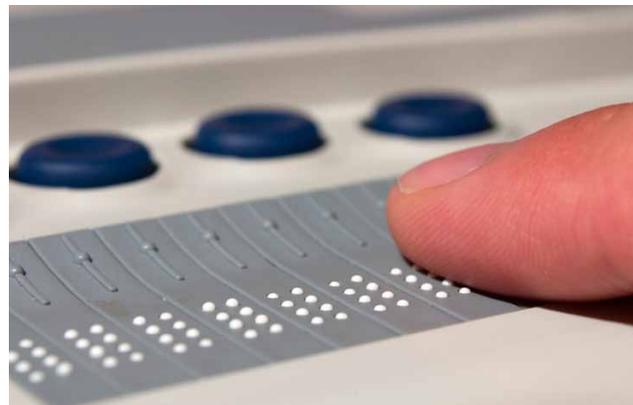
Barrierefreiheit als Standard ... Diese Situation ist sowohl für die blinden Menschen wie auch für ihre Arbeitgeber ärgerlich und frustrierend. Das Problem nachträglich zu beseitigen, indem man an nicht barrierefreien IT-Systemen „herumbastelt“, ist aller Erfahrung nach schwierig und häufig mit beträchtlichen Kosten verbunden, die der Arbeitgeber eher scheut. Die „Lösung“ sieht dann oft so aus, dass die betroffenen Mitarbeiter eines Servicecenters notgedrungen mit anderen, meist einfachen Tätigkeiten weiterbeschäftigt werden. Mangels Alternative läuft mancherorts sogar die alte Telefonvermittlung weiter – parallel zum neuen Auskunftssystem.

Umso wichtiger – auch einfacher und kostengünstiger – ist es, schon

vor der Einführung neuer Informationstechnik auf Barrierefreiheit zu achten. Barrierefreiheit muss im Betrieb zu einem verbindlichen Standard werden, der auch bei jedem Update und jeder Anpassung des Systems – quasi automatisch – mitberücksichtigt wird.

Fachlicher Rat ... Eine Richtschnur für die technische Zugänglichkeit bietet die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung, kurz: BITV 2.0, die für Bundesbehörden seit 2011 gesetzlich verpflichtend ist. Die Gebrauchstauglichkeit lässt sich hingegen nur durch praktische Tests überprüfen, am besten durch den betroffenen blinden Mitarbeiter selbst. In jedem Fall ist es empfehlenswert, sich als Unternehmen oder öffentliche Verwaltung fachlichen Rat und

Unterstützung für die Umsetzung barrierefreier Informationstechnik zu holen. Ein möglicher kompetenter Ansprechpartner ist der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes. ■



Mit den Fingerkuppen wird die Blindenschrift auf der Braillezeile ertastet.



„Das Problem bewusst machen“

Barrierefreie Informationstechnik (IT) am Arbeitsplatz: Fragen an Michael Große-Drenkpohl vom Technischen Beratungsdienst des LWL-Integrationsamtes in Münster

? Warum wird mangelnde Barrierefreiheit zunehmend zum Problem für blinde und sehbehinderte Menschen?

Michael Große-Drenkpohl Wir beobachten die aktuelle Entwicklung wirklich mit Sorge, weil in dem Berufsbereich Telefonservice eine wichtige Beschäftigungsmöglichkeit für blinde Menschen wegzubrechen droht. Wenn beim Integrationsamt

ein Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eingeht, wird allerdings zuerst geprüft, ob und welche Möglichkeiten es gibt, den Arbeitsplatz zu erhalten. Bei blinden Menschen ist dies regelmäßig die Zugänglichmachung von IT. Dass viele Arbeitgeber das nicht von vornherein berücksichtigt haben, ist sicherlich keine böse Absicht.

? Vielleicht befürchten sie, dass Barrierefreiheit viel Zeit und Geld kostet ... ?

Große-Drenkpohl Das spielt sicher auch eine Rolle. Doch Barrierefreiheit zahlt sich aus, wenn aufwendige Nachrüstungen vermieden werden und die Mitarbeiter optimale Leistung bringen können. Auch die sehenden Kollegen profitieren von einer barrierefreien Technik, die ergonomisches Arbeiten erlaubt. Denken Sie nur an die Bedienung mit der Maus: Blinde Menschen arbeiten stattdessen mit Tastenkombinationen, was viel bequemer und schneller ist.

? Wie kann sich die Schwerbehindertenvertretung für barrierefreie IT im Betrieb einsetzen?

Große-Drenkpohl Sie sollte versuchen, die Entscheider in den Unternehmen für dieses Thema zu sensibilisieren. Man kann zum Beispiel in Betriebs- und Integrationsvereinbarungen sowie bei Ausschreibungen konkrete Anforderungen für eine zugängliche IT formulieren. Die Vertrauensperson muss sich übrigens nicht mit technischen Details auskennen, aber sie sollte wissen, wo sie Rat und Unterstützung von Fachleuten erhält. Das Integrationsamt bietet Schulungen, die sich etwa im Rahmen der behinderungsgerechten Gestaltung von Arbeitsplätzen auch mit dem Aspekt der barrierefreien IT befassen. In einer Betriebs- oder Integrationsvereinbarung kann schließlich festgelegt werden, dass die Schwerbehindertenvertretung bei der Einführung neuer IT-Systeme miteinbezogen wird. ■

Mehr Informationen

... über barrierefreie IT sowie gelungene Praxisbeispiele („Leuchttürme“) findet man auf der Internetseite des Projektes BIK@work – Barrierefrei informieren und kommunizieren am Arbeitsplatz: www.bik-work.de.