



### Liebe Leserin, lieber Leser!

or einem Jahr haben wir das Betriebliche Eingliederungsmanagement zum ersten Mal in der ZB vorgestellt. Dieses neue Instrument der Prävention war im April 2004 mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen für alle Arbeitgeber verpflichtend eingeführt worden.

# **Eingliederungsmanagement:** Mehr Prävention wagen!

**Betriebliches** Aber ist es wirklich so neu? Und was hat sich seither getan? Diesen Fragen gehen wir im Schwerpunktthema dieses Heftes nach. Außerdem stellen

wir Ihnen drei Unternehmen vor, die das Betriebliche Eingliederungsmanagement bereits praktizieren – mit ersten Erfolg versprechenden Erfahrungen. Andererseits gibt es immer noch viele Arbeitgeber, die unsicher sind, wie sie die gesetzliche Regelung umsetzen sollen, oder die den vermeintlich hohen Aufwand fürchten. Hinzu kommen rechtlich strittige Fragen, die immer noch diskutiert werden, zum Beispiel: Gilt das Betriebliche Eingliederungsmanagement wirklich für alle Beschäftigten?

Wir – die Integrationsämter – sind überzeugt: Prävention lohnt sich – für den Arbeitgeber wie auch für die betroffenen Mitarbeiter. Nutzen Sie das Betriebliche Eingliederungsmanagement als ein

wirkungsvolles Instrument der Prävention. Wir möchten Sie ermutigen, das Thema anzupacken. Und wir wollen Sie dabei auch ganz praktisch unterstützen, zum Beispiel mit dem beiliegenden ZB info – einer Arbeitshilfe mit vielen Tipps und Hinweisen.

Dass es manchmal ein langer Weg ist, bis Gesetze ihren Platz in der Praxis finden, stellt auch die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Karin Evers-Meyer, fest. Im Interview mit der ZB plädiert sie für eine bessere Integration behinderter Menschen. Ein Schlüssel dafür ist ihrer Meinung nach eine gemeinsame Ausbildung von behinderten und nicht behinderten jungen Menschen - schon in der Schule. Später im Arbeitsleben komme es vor allem darauf an, dass behinderte Menschen überhaupt die Chance erhalten, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist dafür ein gutes Beispiel. Die Branche bietet nämlich auch behinderten Menschen Arbeitsplätze mit unterschiedlichsten Aufgaben- und Anforderungsprofilen. Insbesondere für einfache Tätigkeiten, etwa als Küchenhilfe oder Servicekraft, werden Arbeitskräfte gesucht. Dass diese "Jobs" alles andere als langweilig sind, zeigt der Blick in die Praxis.



Dr. Helga Seel Leiterin des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland in Köln und Mitglied des Vorstands 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 Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum Verlag GmbH & Co. KG, 65175 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). Redaktion: Dr. Helga Seel, Köln (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlen

Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Dr. Martina Jugel, Berlin; Walter Pohl, Kassel; Werner Voelk, Nürnberg Reportagen und Berichte: Elly Lämmlen, Sabine Wolf • Technische Herstellung: Manfred Morlok

Titelseite: Digital Vision/Getty Images • Fotos: Kurt Bauer S. 15; Berliner Stadtreinigungsbetriebe S. 3, 10, 12; Wolfgang von Brauchitsch S. 2; Heinz Duttmann S. 14, 15; Paul Esser S. 3, 10, 11; Ford-Werke GmbH S. 4; Hamburg Airport/Michael Penner S. 3, 10, 13; Oliver Krato S. 4; Claudius Pflug S. 3, 6, 7; Winfried Rothermel S. 1, 3, 14; Volkswagen S. 5 • Fotos ZB info: Banana Stock/jupiterimages

Layout: Atelier Stepp, Speyer • Druckhaus: Main-Echo, Aschaffenburg • Druck ZB info: Walcker Offsetdruck, Isny • Auflage: 300.000 Exemplare Redaktionsschluss: August 2006 • 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.

2

### **NACHRICHTEN**

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

Bundesprogramm "Job 4000" • REHACARE 2006 • ConSozial 2006 • job-Veranstaltung • Ford: Zertifizierung Prävention • Fachtagung BEM • Grafik: Wandel der Arbeitswelt • Kommentar zum Sozialgesetzbuch IX • Broschüre: Einfach Europa?!

4 – 5

### INTERVIEW



Karin Evers-Meyer, Behindertenbeauftragte: "Teilhabe ist kein Gnadenakt, sondern ein Bürgerrecht!"

Über ihre ersten Eindrücke und Erfahrungen im Amt sowie die Ziele und Schwerpunkte ihrer Arbeit.

6 – 7

### RECHT

8 - 9

- Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung
- Voraussetzungen für den Kündigungsschutz
- Kostenübernahme bei Hörhilfen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement und krankheitsbedingte Kündigung

### SCHWERPUNKT



# Betriebliches Eingliederungsmanagement Mehr Prävention wagen!

Wie kann das Betriebliche Eingliederungsmanagement umgesetzt werden? Wir zeigen Beispiele aus der Praxis, die schon erfolgreich sind:

- Gera Chemie in Oberhausen
- Berliner Stadtreinigungsbetriebe
- Hamburg Airport

Die Beilage **ZB info Betriebliches Eingliederungsmanagement** bietet eine praktische Anleitung zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements: mit Grundlagen, Übersichtsgrafik, Checklisten und Fragen aus der Praxis.

### REPORT



### Hotel- und Gaststättengewerbe

Von der Frühstückspension bis zum Gourmettempel

Ein abwechslungsreiches und spannendes Arbeitsfeld, auch für behinderte Menschen!

### Internet

# TOTAL PROPERTY OF THE PROPERTY

www.integrationsaemter.de

Der barrierefreie Internetauftritt der Integrationsämter: Informationen rund um Behinderung und Beruf • ZB online • Fachlexikon • Anschriften aller Integrationsämter • Arbeitshilfen und Publikationen zum Download • Gesetzestexte • Fortbildungsangebote • Jetzt neu: Info spezial zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung

3



### Bundesprogramm "Job 4000"

Am 1. Januar 2007 startet "Job 4000", ein Förderprogramm des Bundes zur beruflichen Integration schwerbehinderter Menschen. Ziel ist die individuelle Förderung von Personen, die besondere Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Durch das Programm sollen

mindestens 1.000 neue Arbeitsplätze sowie mindestens 500 neue betriebliche Ausbildungsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Mindestens 2.500 schwerbehinderte Menschen, insbesondere Schulabgänger, sollen mit Hilfe der Integrationsfachdienste in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden.

Der Bund stellt dafür 31,25 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds zur Verfügung. Hinzu kommen Mittel aus den Ländern in vergleichbarer Höhe. Das Programm wird von den Ländern durchgeführt. Ansprechpartner für Arbeitgeber sind die Integrationsämter. ■



### **Fachmesse**

Auf der weltgrößten Fachmesse für behinderte, pflegebedürftige und chronisch kranke Menschen, der REHACARE International, präsentieren im Oktober rund 800 Aussteller aus 30 Ländern Hilfsmittel und Dienstleistungen, die ein selbstbestimmtes Alltagsleben erleichtern.

Wie in jedem Jahr können sich Fachbesucher, Betroffene und andere Interessierte in verschiede-

nen Themenparks informieren. Im Themenpark "Behinderte Menschen und Beruf" in Halle 3 stellen die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe ihr Unterstützungsangebot vor. Das diesjährige Schwerpunktthema ist "Sehbehinderung". Gezeigt wird unter anderem ein moderner Büroarbeitsplatz, der sehbehinderungsgerecht umgerüstet wurde. Die REHACARE findet vom 18. bis 21. Oktober 2006 auf dem Düsseldorfer Messegelände statt. Standort der Integrationsämter: Halle 3, Stand D 82. Mehr Informationen im Internet: www.rehacare. de ■



### **Fachmesse**

"Mehrwert des Sozialen – Gewinn für die Gesellschaft" lautet das Motto der ConSozial 2006, der größten Fach-

messe mit Fachkongress für den Sozialmarkt im deutschsprachigen Raum, die im November zum achten Mal vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen veranstaltet wird. Mehr als 220 Aussteller präsentieren Dienstleistungen und Produkte rund um Management und Organisation Sozialer Arbeit und Pflege. Darunter Angebote aus den Bereichen Fachsoftware, Aus- und Weiterbildung, Beratungs- und Personaldienstleistungen.

Zentrales Thema des parallel stattfindenden Kongresses ist der Mehrwert sozialer Dienstleistungen in ökonomischer, gesellschaftlicher und ethischer Hinsicht.

Die ConSozial findet vom 8. bis 9. November 2006 im Messezentrum in Nürnberg statt. Mehr Informationen im Internet: www.consozial.de ■

### Veranstaltung



die Veranstaltung "Neue Beschäftigungschancen für behinderte Menschen" statt. Den über 170 Teilnehmern wurden mehrere Projekte der Initiative "job" wie auch positive Unternehmensbeispiele vorgestellt. In der Podiumsdiskussion wies Dr. Helga Seel, Mitglied des Vorstands der BIH, auf die Notwendigkeit hin, dass Integrationsunternehmen langfristig möglichst unabhängig von Fördermitteln werden. Vor dem Hintergrund der Entwicklung der Ausgleichsabgabe müsse bei der Förderung noch stärker als bisher auf Erfolg und Wirtschaftlichkeit geachtet werden.

Mehr Informationen über alle job-Veranstaltungen im Internet unter: www.jobs-ohne-barrieren.de ■



### Zertifizierung Prävention

Die Ford-Werke GmbH Deutschland erhielt am 8. Juni 2006 in Köln das international anerkannte Zertifikat für erfolgreich praktiziertes Eingliederungsmanagement. Damit ist Ford Deutschland das erste Unternehmen in Europa, welches das so genannte Consensus-Based-Disability-Management-Audit (CBDMA) erfolgreich absolviert hat.

Das CBDMA ist ein Prüfungsinstrument zur objektiven Messung von Programmen, die ein Unternehmen umsetzt, um Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den Arbeitsprozess wiedereinzugliedern. Bereits im Jahr 2002 hat Ford Deutschland damit begonnen, ein Disability-Management-Team aufzubauen, dem Fachleute aus der Produktion, Mediziner des Ford-Gesundheitsdienstes, die Schwerbehindertenvertretung sowie Mitglieder des Betriebsrates und der Personalabteilung angehören.

Mehr Informationen zum CBDMA im Internet unter www.disability-manager.de > Standort Deutschland.



### **Fachtagung BEM**

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Prävention in Betrieben und Dienststellen des Landes Brandenburg so der Titel einer Fachtagung, die das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg im Oktober in Cottbus veranstaltet. Auf dem Programm stehen Vorträge und Workshops zu den Chancen und Grenzen betrieblicher Prävention. Die Diskussionen sollen Hilfestellung geben bei der Lösung individueller Probleme. Die Veranstaltung richtet sich an Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte und an alle, die bei der Etablierung betrieblicher Prävention beteiligt sind.

Die Fachtagung findet am 18. und 19. Oktober 2006 im Gebäude von Vattenfall, Von-Stein-Straße, in Cottbus statt. Mehr Informationen im Internet:

www.lasv.brandenburg.de



Der Strukturwandel in der Arbeitswelt setzt sich unvermindert fort. Während immer mehr Erwerbstätige im Dienstleistungssektor sowie im Handel, Gastgewerbe und Verkehr beschäftigt sind, ging der Anteil des produzierenden Gewerbes um fast ein Drittel zurück. Im Jahr 2005 arbeitete jeder dritte Erwerbstätige in der Dienstleistungsbranche, aber nur noch jeder fünfte in der Industrie. Die Landwirtschaft verliert ebenfalls immer mehr an Bedeutung: Lediglich 2,2 Prozent der Beschäftigten sind noch im so genannten "primären Sektor" tätig. ■

rundungsbedingte Differenz

### Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschie



# Sozialgesetzbuch IX: Kommentar

Der Kommentar zum Sozialgesetzbuch (SGB) IX erläutert die gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen praxisnah und auch für juristische Laien verständlich. Jetzt ist die 9. Lieferung der Loseblattsammlung erschienen. Sie enthält den ersten Teil der wichtigen

Kommentierung des § 102 SGB IX, der zentralen Vorschrift über die Aufgaben des Integrationsamtes und die Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben. Wegen umfangreicher Rechtsänderungen wurden unter anderem die Kommentierungen zum besonderen Kündigungsschutz und zur Prävention gründlich überarbeitet. Außerdem enthalten: wichtige bundesweite Empfehlungen, Vereinbarungen und Richtlinien.

Ernst/Adlhoch/Seel: Sozialgesetzbuch IX. 1974 Seiten, Loseblattausgabe. Preis: 96 Euro. Zu beziehen beim Verlag W. Kohlhammer GmbH, 70549 Stuttgart, Telefon 07 11/ 78 63-72 80, Fax 07 11/ 78 63-84 30, E-Mail vertrieb@kohlhammer.de,

Internet www.kohlhammer.de ■

### **Einfach Europa?!**

Eine Einführung in die europäische und internationale Behindertenpolitik verspricht die Broschüre "Einfach Europa?!", die vom Behindertenverband Netzwerk Artikel 3 e.V. herausgegeben wird. Ob es um die Antidiskriminierungsrichtlinien der Europäischen Union, die UN-Konvention für die Menschenrechte behinderter Menschen



oder darum geht, welche Ansprechpartner es auf europäischer Ebene für behinderte Menschen gibt: die 120 Seiten starke Broschüre gibt Auskunft. Sie enthält zusätzlich eine Textfassung in leichter Sprache für Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 2,- Euro bestellt werden bei Netzwerk Artikel 3 e.V., Krantorweg 1, 13503 Berlin, Telefon 0 30/4 36 44 41, Fax 0 30/4 36 44 42, E-Mail hgh@nw3.de. Sie steht auch im Internet zum Download bereit:

www.nw3.de oder www.fdst.de

ZB 3\_2006 5

### **ZUR PERSON: Karin Evers-Meyer**

- > geboren am 10.09.1949 in Neuenburg/Friesland
- kaufmännische Ausbildung, Begabtenabitur
- > Arbeit an der Akademie der Künste, Berlin
- > freie Autorin bei Rundfunk und Fernsehen
- > seit 1978: Mitglied der SPD
- > 1994 2002: Landrätin des Landkreises Friesland
- > 1998 09/2002: Mitglied des Niedersächsischen Landtages
- > seit 09/2002: Mitglied des Deutschen Bundestages, stellvertretendes Mitglied im Verteidigungsausschuss sowie im Ausschuss für Arbeit und Soziales
- seit 11/2005: Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen



# "Teilhabe ist kein Gnadenakt, sondern ein Bürgerrecht!"

Karin Evers-Meyer ist seit knapp einem Jahr Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. Die ZB sprach mit ihr über erste Erfahrungen sowie über die Ziele und Schwerpunkte ihrer Arbeit.

Frau Evers-Meyer, seit November 2005 sind Sie im Amt. Welches waren Ihre ersten Eindrücke und Erfahrungen?

Karin Evers-Meyer Zum einen habe ich festgestellt, dass sich in den vergangenen fünf Jahren in der Politik für Menschen mit Behinderungen einiges bewegt hat. Ich nenne hier nur das Behindertengleichstellungsgesetz oder das Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Beides übrigens Gesetze, die zusammen mit den Experten in eigener Sache entstanden. Da sind schon Mauern gefallen und es hat ein neues Denken Einzug gehalten. Auf der anderen Seite, und diesen Eindruck gewann ich fast gleichzeitig, steht vieles von dem noch auf gedul-

digem Papier. Es gibt Widerstände und Beharrungskräfte auf allen Seiten.

Welche Ziele haben Sie sich für Ihre Amtszeit gesetzt?

Evers-Meyer Ich bin Friesin. Das sind pragmatische Leute, die nicht dazu neigen, Luftschlösser zu bauen. Es gibt für mich eine zentrale Überschrift, die meine Arbeit steuert. Politik für Menschen mit Behinderungen ist Bürgerrechtspolitik. Selbstbestimmtes Leben und Teilhabe sind keine gesellschaftlichen Gnadenakte, sondern Bürgerrechte, die gewährleistet werden müssen.

Ich möchte, dass der begonnene Paradigmenwechsel in der Politik für Menschen mit Behinderungen konsequent weiter geführt wird. Dazu gehört zum Beispiel, dass wir die Instrumentarien, die uns etwa das SGB IX mit den Persönlichen Budgets zur Verfügung stellt, auch in der Praxis durchsetzen.

Wo liegen die Schwerpunkte Ihrer Arbeit? Wo wollen Sie Akzente setzen?

Evers-Meyer In den Mittelpunkt meiner Arbeit werde ich das Thema Integration stellen. Ich bin davon überzeugt, dass Integration der Schlüssel ist, für behinderte Menschen ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Und von Integration profitieren alle, behinderte und nicht behinderte Menschen gleichermaßen. Ich bin nicht bereit zu glauben, dass man

6

behinderte Menschen und nicht behinderte Menschen bis zum Abschluss ihrer Ausbildung fein säuberlich trennen kann und danach finden sich beide Welten einfach zusammen. Ich nenne hier nur eine Zahl: In Deutschland werden gerade einmal zwölf Prozent der behinderten Schülerinnen und Schüler unter dem Dach einer allgemeinen Schule unterrichtet. In den meisten europäischen Nachbarländern sind es über 90 Prozent

Wo sehen Sie für die Behindertenbeauftragte Einflussmöglichkeiten?

Evers-Meyer Die Behindertenbeauftragte hat vielfältige Möglichkeiten. Mein Haus engagiert sich sehr im Bereich der Öffentlichkeits- und Kulturarbeit. Das ist wichtig, da Behindertenpolitik für Teilhabe und Selbstbestimmung ein Prozess ist, der seinen Weg in die Köpfe der Menschen finden muss. Ich spüre ja jeden Tag, dass es mit Gesetzen allein nicht getan ist.

Daneben kann die Beauftragte Gesetzesinitiativen auf den Weg bringen, wie ich es kürzlich im Zusammenhang mit dem Merkzeichen B im Schwerbehindertenausweis gemacht habe. Das Merkzeichen B - für Begleitperson berechtigt zur unentgeltlichen Mitnahme einer Begleitperson in öffentlichen Verkehrsmitteln. Durch die veraltete Terminologie im Gesetz und auf dem Ausweis kann jedoch der falsche Eindruck entstehen, dass die Berechtigten verpflichtet sind, immer eine Begleitperson bei sich zu haben. Dies hat in letzter Zeit vermehrt zu Benachteiligungen und Diskriminierungen behinderter Menschen geführt ...

Wichtig für mich bei allen Aktivitäten ist der enge Dialog mit den behinderten Menschen selbst und ihren Interessenvertretungen.

Ausbildung und Beruf sind für behinderte Menschen im Hinblick auf eine vollständige Teilhabe am Leben in der Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Wie lässt sich die Situation der Betroffenen nachhaltig verbessern?

Evers-Meyer Das ist ohne Frage eine schwere Aufgabe, für die es sicher kein Patentrezept gibt. Selbst in Skandinavien, wo man uns in der Behindertenpolitik an vielen Stellen weit voraus ist, bleibt die Beschäftigungssituation für behinderte Menschen angespannt. Auf der anderen Seite kenne ich aus meiner Arbeit viele gute Beispiele aus der Wirtschaft, wo behinderte Menschen die Chance bekommen, die sie brauchen. Mir ist kein Unternehmen bekannt, das die Einstellung behinderter Menschen bereut hat. Man muss die Wirtschaft nur dazu bekommen, den Menschen die Chance zu geben. Die Bundesregierung hat dazu verschiedene Instrumente geschaffen und wird weitere Möglichkeiten prüfen. Ich denke da etwa an praktikable Kombilohnmodelle. Letztlich gelangen wir aber auch bei diesem Thema schnell wieder zu der Erkenntnis: Integration muss in der Kindheit beginnen und nicht erst am Arbeitsmarkt.

Was erwarten Sie in diesem Zusammenhang von den beteiligten Partnern – insbesondere von der Politik, aber auch von den Institutionen, den Arbeitgebern und den Betroffenen?

Evers-Meyer Ich komme viel in der Republik herum und besuche häufig auch Unternehmen. Ich sehe es als meine Aufgabe, Vorurteile abzubauen, Aufklärungsarbeit zu leisten und Ängste zu nehmen. Dabei setze ich auch auf die Unterstützung der Verbände, die noch mehr als bisher auf die Privatwirtschaft zugehen sollten. Was die Politik angeht, so bin ich realistisch. Die Bundesregierung engagiert sich sehr für die Integration behinderter Menschen im Arbeitsleben. Sie wird dies auch weiter und in immer neuen Formen tun. Die wichtigsten Akteure bleiben jedoch die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer.

Weitere Informationen im Internet unter: www.behindertenbeauftragte.de







ZB 3 2006 7



# **S** Schwerbehindertenvertretung

## **Teilnahmerecht**

### Leitsatz:

Die Schwerbehindertenvertretung hat ein Teilnahmerecht an allen Sitzungen des Personalrats. Dies gilt auch für die konstituierende Sitzung. (Nichtamtlicher Leitsatz)

VG Ansbach, Beschluss vom 19.4.2005 – AN 7 P 04/00739 – in br 4/2006, S. 112

### Anmerkung:

Im vorliegenden Fall wurde auf der konstituierenden Sitzung des Personalrates die Vertrauensperson der Schwerbehinderten auf Antrag eines neu gewählten Personalratsmitgliedes von der weiteren Sitzung ausgeschlossen. Hiergegen klagte ein weiteres Personalratsmitglied und beantragte beim Verwaltungsgericht (VG) festzustellen, dass die konstituierende Sitzung des örtlichen Personalrats formfehlerhaft durchgeführt wurde und zu wiederholen sei.

Das Verwaltungsgericht gab dem Antrag statt. In seiner Begründung führte das Gericht unter anderem aus, dass zunächst tatsächlich der Verwaltungsgerichtsweg gegeben sei, weil es sich hier um einen innerorganisatorischen Streit zwischen einem Mitglied des örtlichen Personalrats und dem damaligen Wahlleiter bei der konstituierenden Sitzung handelte. Bei Rechtsstreitigkeiten der Schwerbehindertenvertretung gegen die Dienststelle oder andere Beteiligte wegen der Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung wäre das Arbeitsgericht zuständig gewesen.

In der Sache stellte das Gericht klar, dass der Ausschluss der Schwerbehindertenvertretung rechtswidrig war. Denn nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) und entsprechend § 95 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht, an allen Sitzungen des Personalrates beratend teilzunehmen. Der Gesetzgeber wollte mit dem eindeutigen Wortlaut der Vorschriften klarstellen, dass ein Ausschluss der Schwerbehindertenvertretung von bestimmten Sitzungen des Personalrates unterbleibt.





**S** Kündigungsschutz

# Voraussetzungen

### Leitsätze:

- 1. Der Sonderkündigungsschutz für Schwerbehinderte besteht nur dann, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung des Arbeitgebers die Schwerbehinderteneigenschaft entweder offensichtlich vorliegt oder positiv festgestellt ist. Wurde hingegen durch Bescheid des Versorgungsamtes vor Zugang der Kündigungserklärung beim Arbeitnehmer ein Grad seiner Behinderung von unter 50 und erst nach Zugang der Kündigungserklärung im Rechtsmittelverfahren ein solcher von wenigstens 50 festgestellt, so besteht Sonderkündigungsschutz auch dann nicht, wenn im letzten Falle festgestellt wurde, dass der Grad der Behinderung von wenigstens 50 bereits vor Zugang der Kündigungserklärung vorgelegen hat.
- 2. Der Sonderkündigungsschutz besteht nach der zweiten Alternative des § 90 Abs. 2a SGB IX (nur) in den Fällen, in denen das Versorgungsamt über einen Antrag eines Arbeitnehmers auf Feststellung einer Schwerbehinderteneigenschaft im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigungserklärung des Arbeitgebers trotz Ablaufs der nach § 69 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 14 Abs. 2 Satz 2 und 4 sowie Abs. 5 Sätze 2 und 5 SGB IX maßgeblichen Frist noch nicht entschieden hat, ohne dass hier allein ein Mitwirkungsverschulden des Arbeitnehmers ursächlich ist, und später festgestellt wird, dass beim Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Kündigung bereits ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 bestanden hat. (Nichtamtliche Leitsätze)

OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 07.03.2006 – 7A 11298/05.OVG – in br 4/2006,

### Anmerkung:

Grundsätzlich bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit einem schwerbehinderten Mitarbeiter der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. Im vorliegenden Fall stritten die Parteien darüber, ob es dieser Zustimmung deshalb nicht bedurfte, weil zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung dem Arbeitnehmer nur ein Grad der Behinderung von 40 durch das Versorgungsamt zugebilligt wurde. Gegen diese Entscheidung hatte der Arbeitnehmer erfolglos Widerspruch eingelegt, die Klage beim Sozialgericht war aber zum Zeitpunkt der Kündigung noch nicht entschieden.

Das Integrationsamt lehnte den Antrag des Arbeitgebers auf Zustimmung mit der Begründung ab, gemäß § 90 Abs. 2a Sozialgesetzbuch (SGB) IX bedürfe die Kündigung nicht der vorherigen Zustimmung. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis. Erst hiernach entschied das Sozialgericht, dass ein Grad der Behinderung von 50 - und damit die Eigenschaft als Schwerbehinderter - bereits vor dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung beim Arbeitnehmer vorgelegen hatte. In seiner Entscheidung stellte das Oberverwaltungsgericht (OVG) klar, dass es der Zustimmung zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht bedurfte. Diese ist nur dann erforderlich, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung beim Arbeitnehmer entweder eine Schwerbehinderung offenkundig vorliegt oder positiv festgestellt wurde. Dies war hier nicht der Fall.

ZB 3\_2006

8



# Hörhilfen

### Leitsätze:

- 1. Für die Versorgung mit Hörhilfen gilt in der gesetzlichen Krankenversicherung das Sachleistungsprinzip (Anschluss an Bundesverfassungsgericht [BverfG], Urteil vom 17.12.2002 -1 BvL 28/95, 29/95 und 30/95).
- 2. Ist eine bestimmte Hörhilfe notwendig, so hat die Krankenkasse diese Hörhilfe in vollem Umfang und ohne Eigenleistung der Versicherten zu gewähren (Anschluss an BVerfG, Urteil vom 17.12.2002 - 1 BvL 28/95, 29/95, 30/95).
- 3. Hat eine gesetzliche Krankenkasse den Anspruch auf Versorgung mit einer notwendigen Hörhilfe zu Unrecht abgelehnt und hat sich die Versicherte das Hörgerät selbst beschafft, so muss sie sich nicht mit einer Teilkostenerstattung zufrieden geben.

LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 15.6.2005 - L 4 KR 147/03 (rechtskräftig) - in br 3/2006, S. 86 ff.

### Anmerkung:

Die Klägerin ist hörbehindert und Schülerin einer Gymnasialen Oberstufenschule. Sie beantragte bei der zuständigen Krankenversicherung die Kostenübernahme für ein Hörgerät. Hierbei legte sie dar, dass aufgrund ihrer Behinderung ein eher kostspieliges Gerät notwendig sei, weil nur dieses ihr ein optimales Hören gerade im Unterricht ermögliche. Entsprechende Gutachten für den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) stützten diese Einschätzung.

Gleichwohl bewilligte die Krankenkasse der Klägerin nur die Übernahme eines Teils der Kosten für das teuere Hörgerät. Das erstinstanzlich angegangene Sozialgericht gab der Klägerin Recht und verurteilte die Krankenkasse zur Übernahme der vollen Kosten für das Hörgerät. Hiergegen legte die Beklagte Rechtsmittel ein.

In seiner Entscheidung stellt das Landessozialgericht (LSG) fest, dass die Krankenkasse die volle Übernahme zu Unrecht abgelehnt hatte. Die von der Kasse vorgenommene Festbetragsregelung greife hier nicht. Der Senat ist im Verfahren zu der Überzeugung gelangt, dass – auch aufgrund der ärztlichen Gutachten für den MDK - die Klägerin nach dem Sachleistungsprinzip eine Versorgung mit dem teueren Gerät von der Beklagten beanspruchen kann. Sie hat hierbei keine Eigenleistungen zu erbringen.



S Betriebliches Eingliederungsmanagement

# Kündigung

### Leitsätze:

- 1. Die Durchführung eines "betrieblichen Eingliederungsmanagements" i.S. des § 84 II SGB IX ist nicht formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung.
- 2. Mit den Maßgaben des § 84 II SGB IX wird im Falle der krankheitsbedingten Kündigung das dem Kündigungsrecht innewohnende ultima-ratio-Prinzip verstärkend konkretisiert.

LAG Berlin, Urteil vom 27.10.2005 - 10 Sa 783/05

### Anmerkung:

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung. Der schwerbehinderte Kläger war seit dem 1.4.1990 bei der Beklagten als Registrator beschäftigt. Nachdem er in der Zeit vom 10.3.1995 bis 2.4.2000 ununterbrochen arbeitsunfähig war, wurde er aufgrund eines Gutachtens des personalärztlichen Dienstes, das ihn für dienstunfähig für die Tätigkeit eines Registrators erklärte, von der Beklagten als Pförtner eingesetzt. Auch hier war der Kläger aufgrund seiner Behinderung den Aufgaben nicht gewachsen. Ein Antrag auf Bewilligung von Erwerbsunfähigkeitsrente wurde abgelehnt. Nachdem das zuständige Integrationsamt dem Antrag auf Zustimmung zur Kündigung entsprochen hatte, kündigte die

Beklagte mit Schreiben vom 10.9.2004 das Arbeitsverhältnis zum 31.3.2005. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht hielten die Kündigung für unwirksam.

Bei der Prüfung einer Kündigung auf der Grundlage einer lang anhaltenden Krankheit ist eine dreistufige Prüfung vorzunehmen. Die Kündigung ist dann sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG), wenn eine negative Prognose hinsichtlich der voraussichtlichen Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorliegt (1. Stufe), eine darauf beruhende erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festzustellen ist (2. Stufe) und eine Interessensablegung ergibt, dass die betrieblichen Beeinträchtigungen zu einer billiger Weise nicht mehr hinzunehmenden Belastung des Arbeitgebers führen (3. Stufe). Eine an diesen Grundsätzen zu prüfende krankheitsbedingte Kündigung ist nicht bereits deswegen unwirksam, weil der Arbeitgeber ein "betriebliches Eingliederungsmanagement" im Sinne vom § 84 Abs. 2 (Sozialgesetzbuch) SGB IX nicht durchgeführt hätte. Die Durchführung eines solchen betrieblichen Eingliederungsmanagements ist nicht formelle Wirksamkeitsvoraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung. Unter Berücksichtigung und in Anwendung dieser Grundsätze konnte das Berufungsgericht hier aber nicht feststellen, dass die streitgegenständliche Kündigung sozial gerechtfertigt im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG wäre. ■





# Mehr Prävention wagen!

Seit rund zwei Jahren ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement nun Pflicht. Doch viele Betriebe sind unsicher: Wie soll es umgesetzt werden? Die ZB berichtet über erste vielversprechende Erfahrungen aus der Praxis.

Durch eine

systematische

Vorgehensweise

das Ziel leichter

erreichen

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten länger als sechs Wochen arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen. Ziel ist es, die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des Mitarbeiters zu erhalten. Soweit die gesetzliche Vorschrift.

Was ist neu?

Zunächst ist festzustellen, dass die Vorschrift von ihrer Zielstellung her nichts grundlegend Neues beinhaltet: Schon immer war es Pflicht des Arbeitgebers, Maßnahmen zu ergreifen, um einer Arbeitsunfähigkeit entgegenzuwirken. Und bei einem mit hohen Fehlzeiten begründeten Antrag auf Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Menschen haben die Integrationsämter immer geprüft, was der Arbeitgeber unternommen hat, um die Arbeitsunfähigkeit zu beenden und den Arbeitsplatz zu erhalten. Die Zustimmung wurde regelmäßig versagt, wenn der Arbeitgeber gleich zum Mittel der Kündigung greifen wollte, obwohl Maßnahmen zum Erhalt des Arbeitsplatzes möglich gewesen wären. Neu am Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist der systematische Ansatz: also das Ziel durch eine systematische Vorgehensweise besser zu erreichen. Zunächst bezieht sich die gesetzliche Vorschrift auf den Einzelfall,

schließlich geht es aber auch um die Entwicklung eines einzelfallübergreifenden Managements der betrieblichen Eingliederung. Insoweit ist die Vorschrift als Unterstützung des Arbeitge-

bers für eine bessere Handhabung zu verstehen und nicht als eine zusätzliche Aufgabe. Neu ist auch, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement sich an alle Beschäftigten eines Betriebes oder einer Dienststelle richtet, nicht nur an die schwerbehinderten Mitarbeiter.

### **Gute Beispiele**

Das Gesetz enthält keine konkreten Vorgaben, wie ein Betriebliches Eingliederungsmanagement auszusehen hat. Entsprechend groß ist die Unsicherheit vieler Arbeitgeber. Hinzu kommen rechtliche Fragen (siehe S. 9), die auch in der Fachwelt strittig diskutiert werden, zum Beispiel: Wann gilt ein Betriebliches Eingliederungsmanagement als erfüllt und hält einer gerichtlichen Prüfung stand? Oder: Ist es eine Wirksamkeitsvoraussetzung bei Kündigungen wegen Fehlzeiten? Trotz Unklarheiten haben eine ganze Reihe

von Betrieben und Dienststellen engagiert begonnen, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement einzufüh-

> ren. Sie wissen, dass es für diesen Prozess kein Patentrezept gibt. Vielmehr liegt gerade in der Offenheit die Chance, einen eigenen, auf die Bedingungen des Betriebes abgestimmten Weg zu

gehen. So wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement in einem Großkonzern sicherlich anders aussehen als in einem mittelständischen Unternehmen und in einem kleinen Handwerksbetrieb noch einmal anders.

Mut zum Start, Offenheit der Beteiligten untereinander und gegenüber dem Prozess sowie Transparenz für die Belegschaft sind Eckpunkte, die nicht per Gesetz verordnet werden können, mit denen aber das Gelingen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements steht und fällt.

Die beiliegende **ZB info** unterstützt Sie bei der Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements: mit Grundlagen, Handlungsempfehlungen, Übersichtsgrafik, Checklisten und Fragen aus der Praxis.

# Auch die Kleinen profitieren

Wie man ein Betriebliches Eingliederungsmanagement in einem kleinen Unternehmen erfolgreich realisieren kann, hat die Firma Gera Chemie in Oberhausen vorgemacht. Dabei übernehmen die zwölf Beschäftigten eine aktive Rolle.

Fachleute emp-

fahlen zunächst,

den Arbeitsplatz

technisch umzu-

rüsten. So wurde

etwa ein schwe-

rer Handkran

durch eine spe-

zielle Vorrich-

"Angefangen hat alles vor drei Jahren: Eine Mitarbeiterin in der Produktion klagte ständig über Rücken- und Gelenkschmerzen. Selbst nach einem normalen Arbeitstag war sie am Ende

ihrer Kräfte. Immer häufiger fehlte sie. Wir befürchteten, dass sie überhaupt nicht mehr auf die Beine kommt", erinnert sich Gerd Kleemeyer. Der Geschäftsführer von



Gera Chemie, einem kleinen Unternehmen, das Materialien für den Fußbodenaufbau herstellt, wollte jedoch seine langjährige Mitarbeiterin auf keinen Fall verlieren. "Seit 25 Jahren ist sie bei uns. Die Kollegen bauen auf ihre Erfahrung und für die Jüngeren ist sie ein

### Wir brauchen das BEM!

Vorbild."

Die Frage war nur: Was kann der Betrieb tun? Gerd Kleemeyer wandte sich an einen regionalen Gesundheitsdienstleister, um sich beraten zu lassen. Dort erfuhr er, was es grundsätzlich an Möglichkeiten für eine Wiedereingliederung gibt, welche finanzielle Unterstützung Betriebe dafür erhalten können und welche Stellen zuständig sind. Da die Mitarbeiterin von Gerd Kleemeyer schwerbehindert war, wurde das Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland in Köln hinzugezogen. Die

"Das BEM hat ein neues WIR-Gefühl geschaffen."

Gerd Kleemeyer Geschäftsführer

tung an einem bereits vorhandenen Gabelstapler ersetzt. Um die Mitarbeiterin weiter körperlich zu entlasten, erhielt sie teilweise neue Aufgaben. Zum Beispiel unterweist sie heute Kollegen an Maschinen, die sie früher selbst bedient hat. Da sie dennoch ihr früheres Leistungsvermögen nicht mehr ganz erreicht, erhält der Arbeitgeber vom Integrationsamt als Ausgleich einen Zuschuss zu den Lohnkosten. "Diese Erfahrung hat uns bewusst gemacht, wie wichtig es ist, frühzeitig und systematisch einzugreifen, wenn einer unserer Mitarbeiter gesundheitliche Probleme hat. Deshalb haben wir das Betriebliche Eingliederungsmanagement eingeführt", so der 46-jährige Geschäftsführer.

### Kollege des Vertrauens

Bei dem kleinen Unternehmen ohne Betriebsrat oder Schwerbehindertenvertretung lag es nahe, den Mitarbeitern dabei eine aktive Rolle zu übertragen. Die Idee war, dass jeder Mitarbeiter im Vorfeld einen Kollegen seines Vertrauens benennt, der im Fall einer längeren Arbeitsunfähigkeit aktiv wird. Seine Unterstützung besteht vor allem darin, herauszufinden, wo es passende Hilfeangebote gibt, und die entsprechenden Fachleute einzuschalten. Als Orientierungshilfe hat die Firma mit Fachleuten eine schriftliche Anleitung für die Kollegen erarbeitet. Gezielte Fragen und Antworten führen Schritt für Schritt zu konkreten Handlungsanweisungen, zum Beispiel: "Den Ansprechpartner beim Integrationsamt anrufen, Telefon ... " Ist der Fall etwas komplizierter oder sind die erforderlichen Maßnahmen aufwändiger, kann die "Vertrauensperson" selbstständig den externen Berater der Firma einschalten. der sich um alles Weitere kümmert. "Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat bei uns ein neues WIR-Gefühl geschaffen. Die Mitarbeiter haben sich sogar gewünscht, das Firmenlogo auf ihrer Arbeitskleidung zu tragen", freut sich Gerd Kleemeyer.









**SCHWERPUNK** 

# Ein "Job" für Vertrauensleute

Bei den Berliner Stadtreinigungsbetrieben hat die Schwerbehindertenvertretung die Federführung für das Betriebliche Eingliederungsmanagement übernommen. Denn sie besitzt das fachliche Know-how und genießt das Vertrauen der Mitarbeiter.

"Ein Beinbruch

zum Beispiel kann

im Einzelfall lang-

wierig sein, aber in

der Regel kehrt

der betroffene Mit-

arbeiter nach eini-

gen Wochen ohne

Probleme an sei-

Helmfried Hauch und seine Kollegen der Schwerbehindertenvertretung sind Ansprechpartner für über 600 schwerbehinderte Beschäftigte, das ist jeder zehnte Mitarbeiter der Berliner Stadt-

reinigungsbetriebe. "80 Prozent unserer Leute arbeiten bei Wind und Wetter auf der Straße und haben oft Probleme mit der Wirbelsäule – eine



Folge der schweren körperlichen Arbeit, aber auch altersbedingt", so Helmfried Hauch. Das durchschnittliche Alter der Beschäftigten liegt bei 48 Jahren. Der Bedarf für ein Eingliederungsmanagement ist dementsprechend groß.

### Ein Fall für's Integrationsteam?

Im vergangenen Jahr wurde eine Vereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement abgeschlossen, in der auch der Verfahrensablauf beschrieben wird. Dreh- und Angelpunkt ist dabei das Integrationsteam, dem je ein Vertreter der Schwerbehindertenvertretung, des Personalrates und der Personalabteilung angehören. Das Team trifft sich alle 14 Tage, um die Mel-

dung aus der Personalabteilung – also eine Liste der Mitarbeiter, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind – zu besprechen. Zunächst geht es um die Frage: Müssen wir hier aktiv werden?

"Das Integrationsteam ist der Motor des BEM."

Helmfried Hauch Gesamtschwerbehindertenvertreter

nen Arbeitsplatz zurück. Anders sieht es aus, wenn der Bruch kompliziert und der Job mit viel Laufen verbunden ist", erklärt Helmfried Hauch. Ein Gespräch des Betroffenen mit dem Vorgesetzten oder dem Betriebsarzt kann dem Integrationsteam helfen, die Lage richtig einzuschätzen.

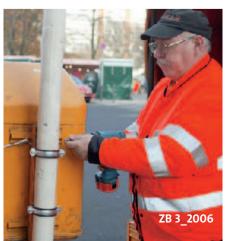
Gibt es Unterstützungsbedarf, nimmt das Team mit dem Betroffenen telefonisch Kontakt auf und bietet seine Hilfe an. Zu den Aufgaben des Integrationsteams gehört aber nicht nur, mit dem betroffenen Mitarbeiter nach einer individuellen Lösung zu suchen, zum Beispiel eine medizinische Rehabilitation anzuschieben. Es klärt auch, ob betriebliche Ursachen für eine Arbeitsunfähigkeit in Frage kommen.

### Schwachstellen aufdecken

Wenn Schwachstellen im Betrieb aufgespürt werden, die gesundheitliche Risiken auch für andere Beschäftigte in sich bergen, sorgt das Team für Abhilfe. "Einmal sind in einer Betriebsstelle mehrfach Arbeitsausfälle vorgekommen und es bestand der Verdacht, dass Alkohol mit im Spiel war. Wir haben daraufhin den betrieblichen Suchtberater eingeschaltet, der die Kollegen vor Ort über die Gefahren von Alkohol am Arbeitsplatz aufklärte." Mitarbeiter, die nach ihrer Erkrankung den Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz nicht mehr gewachsen sind, haben gute Chancen, dennoch weiter beschäftigt zu werden. Zum Beispiel in der Papierkorbwerkstatt, die 2004 mit Unterstützung des Integrationsamtes beim Landesamt für Gesundheit und Soziales in Berlin als Pilotprojekt für ähnliche Beschäftigungsinitiativen gestartet wurde. Die 16 schwerbehinderten und "leistungsgeminderten" Mitarbeiter der Papierkorbwerkstatt warten etwa 22.000 Papierkörbe im Stadtgebiet von Berlin. "Wir konnten diese Arbeit, mit der zuvor eine externe Firma beauftragt war, in den Betrieb zurückholen", so Helmfried Hauch. ■







# Ein gutes Fundament legen

Kein fertiges System kopieren: Nach dieser Devise wurde beim Hamburg Airport ein Betriebliches Eingliederungsmanagement eingeführt. Im Mittelpunkt standen dabei die Aufklärung der Belegschaft und der Aufbau eines Partner-Netzwerkes.

"Natürlich haben wir uns auch früher schon gekümmert, wenn es wegen Arbeitsunfähigkeit Probleme gegeben

hat. Aber wir haben eher zufällig davon erfahren ...", so Rüdiger Schlott, Referent für Grundsatzfragen beim Hamburg Airport, über die Zeit vor dem Betrieblichen



Eingliederungsmanagement. "Als wir nun anfingen, uns systematisch um alle Betroffenen zu kümmern, waren wir überrascht, wie viele Mitarbeiter betroffen sind."

### Vertrauen schaffen

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat beim Hamburg Airport mit seinen rund 1.660 Beschäftigten einen hohen Stellenwert. "Uns war klar, dass es vor allem darauf ankommt, das Vertrauen der Mitarbeiter zu gewinnen. Denn ohne ihre Mitwirkung ist jedes Eingliederungsmanagement wirkungslos", weiß Rüdiger Schlott, der das siesprechpartner im Betrieb? Mit einer großen Aufklärungsaktion im vergangenen Jahr versuchte das Präventions-

"Die Inanspruchnahme des BEM ist freiwillig." Rüdiger Schlott

Personalreferent

team diese Fragen zu beantworten. Dazu gehörten Vorträge auf Führungskräftekonferenzen, Artikel in der Mitarbeiterzeitung und ein eigens

dafür entworfener Flyer, der an die Belegschaft verteilt wurde. Darin wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement als Angebot an die Beschäftigten vorgestellt: "In einem persönlichen und vertraulichen Gespräch möchte das Präventionsteam auf Ihre individuellen Belange eingehen und gemeinsam mit Ihnen Möglichkeiten für unterstützende Maßnahmen entwickeln. Sie können dabei selbst entscheiden, ob Sie das BEM und das konkrete Leistungsangebot in Anspruch nehmen oder ablehnen wollen." Die Mitglieder des Präventionsteams sind auf dem Flyer mit Foto und Kontaktadresse als Ansprechpartner für die Beschäftigten aufgelistet.

Viel Sorgfalt wurde auch auf die Einladung zum "Erstgespräch" verwendet, die an Mitarbeiter verschickt wird, die längere Zeit arbeitsunfähig sind. "Einige Mitarbeiter haben nicht auf unser Angebot reagiert, weil sie dachten, es handle sich um ein Krankenrückkehrgespräch und damit hatten sie teilweise schlechte Erfahrungen gemacht", so Rüdiger Schlott. "Um solche Missverständnisse zukünftig zu verhindern, haben wir unser Anschreiben mehrfach überarbeitet."

### Partner mit Know-how

Bei seiner Arbeit ist das Präventionsteam auch auf die Unterstützung von "Spezialisten" angewiesen. Mit dem Ziel, ein Netzwerk an externen Partnern aufzubauen, wurde auf Initiative des Unternehmens ein Runder Tisch ins Leben gerufen, an dem beispielsweise Vertreter des Integrationsamtes bei der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz in Hamburg, der gesetzlichen Rentenversicherung und von Selbsthilfegruppen teilnehmen. "Das Fundament ist gelegt und wir sind auf einem guten Weg", ist sich Rüdiger Schlott sicher. "Je mehr sich das Betriebliche Eingliederungsmanagement etabliert und erste Erfolge sichtbar werden, desto mehr Akzeptanz erwarten wir bei Beschäftigten und Vorgesetzten." ■

### benköpfige Präventionsteam leitet. Was genau bedeutet Betriebliches Eingliederungsmanagement? Welche

Absicht steht dahinter? Wer ist An-











Hotel- und Gaststättengewerbe

# Von der Frühstückspension bis zum Gourmettempel

Das Hotel- und Gaststättengewerbe bietet auch für behinderte Menschen vielfältige Beschäftigungsmöglichkeiten. Ob Küche, Service oder Etage: Fachkräfte ebenso wie Hilfskräfte werden gesucht.



14

Vorsichtig balanciert Heike Kromer ein volles Getränketablett und stellt es an Tisch Neun ab. "Die Apfelschorle für die Dame und das Pils für den Herrn." Die Gäste nicken zufrieden. Auf dem Gesicht der blonden jungen Frau breitet sich ein stolzes Lächeln aus. Alles richtig gemacht! "Zum Wohl", sagt sie und strahlt. Was nach Routinearbeiten einer Servicekraft aussieht, ist für Heike Kromer alles andere als selbstverständlich. Denn die 23-Jährige mit dem Down-Syndrom hat Lernschwierigkeiten. Sie arbeitet im "Himmelreich", einem denkmalgeschützten Hofgut im Schwarzwald. Das Integrationsunternehmen in Kirchzarten

bei Freiburg betreibt seit 2004 einen Gasthof mit Hotel und Tagungsbetrieb. Dort arbeiten 13 nicht behinderte und 13 behinderte Menschen im Team zusammen.

"In unserem Beruf kann man was erleben!" schwärmt Heike Kromer von ihrer Arbeit. Das Hotel- und Gast-

stättengewerbe ist in der Tat ein abwechslungsreiches und spannendes Arbeitsfeld, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht. In Deutschland gibt es rund 245.000 Betriebe: von der Frühstückspension über das Tagungshotel bis zum Luxusressort, von der Imbissstube über das Schnellrestaurant bis zum Gourmettempel, von der Kantine bis zum Party-Service. Mit einem Jahresumsatz von 55 Milliarden Euro ist die Branche ein bedeutender Wirtschaftsfaktor in Deutschland. Über einer Million Menschen bietet sie einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Und trotz stagnierender Umsätze in den vergangenen Jahren werden im Hotel- und Gaststättengewerbe nach wie vor

### **Abwechslungsreicher Beruf**

Szenenwechsel. Das Hampshire Hotel im westfälischen Ahaus, nahe der deutsch-holländischen Grenze: In der Küche ist Martina Pilarczyk gerade dabei, die Spülmaschine zu befüllen. Sie streift Essensreste von den Tellern in den Abfallbehälter, stellt das Geschirr ordentlich in den Spülmaschinenkorb und spritzt das Ganze mit einem kräftigen Wasserstrahl ab. "Die Spülküche ist mein Ding!" Das wurde der 22-Jährigen nach einem Praktikum in der Großküche eines Altenheims im vergangenen Jahr klar. Dort hat die ehemalige Schü-

lerin einer Förderschule für junge Menschen mit Lernschwierigkeiten auch vieles gelernt, auf das sie jetzt zurückgreifen kann, zum Beispiel wie ein be-

stimmtes Spülmaschinenprogramm eingestellt wird. "Martina ist fleißig, zuverlässig und pünktlich. Sie sieht die Arbeit und packt von sich aus an", lobt Wolfgang Lenz, der als Küchenchef im Hotel angestellt ist und die jungen Mitarbeiter in der Küche anleitet. Im Februar 2006 bekam Martina Pilarczyk einen Jahresvertrag.

Die Einsatz- und Aufgabenbereiche im Hotel- und Gaststättengewerbe sind vielfältig: Küche, Restaurant, Empfang und Etage – also Zimmerdienst, Reinigung, Wäscherei bis hin zur Pflege der Außenanlage. In jedem dieser Bereiche gibt es Arbeiten, die auch von behinderten Menschen mit unterschiedlicher Qualifikation übernommen werden können. Neben regulären Ausbildungsberufen wie Koch, Hotel-

ZB 3\_2006

eit. von 55 Milliarden Euro jetzt zurückg st- zum Beispiel in der Tat ein stimmtes Spülmaschine is und spannendes eingestellt wird. "Martin ier Mensch im Mit- zuverlässig und pünktlich. eutschland gibt es Arbeit und packt von sich

Rund 245.000

Betriebe erwirtschaften

einen Jahresumsatz

rigkeiten. Sie arbeitet im "Himmelreich", einem denkmalgeschützten Hofgut im Schwarzwald. Das Integrationsunternehmen in Kirchzarten

Fach- und Hilfskräfte gesucht. Auch für behinderte Menschen gibt es verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten.

schiedlicher Qualifikation übernommen werden können. Neben regulären Ausbildungsberufen wie Koch, Hoteloder Restaurantfachfrau sind behinder-



te Menschen auch in so genannten Helferberufen tätig, zum Beispiel als Beikoch oder als Helfer im Gastgewerbe. Es handelt sich dabei um Ausbildungen nach besonderen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen. Bei Lernschwierigkeiten zum Beispiel kann die Ausbildung praktischer und mit einem geringen Anteil an Theorie ausgerichtet sein. Aber auch ohne qualifizierte Berufsausbildung kann man im Gastgewerbe Arbeit finden. Hilfskräfte werden direkt am Arbeitsplatz eingearbeitet, zum Beispiel als Zimmermädchen oder als Küchenhilfe, so wie Martina Pilarczyk.

### Persönlich geeignet?

Um die Mittagszeit herrscht in der Raststätte Aachener Land hektische Betriebsamkeit. Schreiende Kleinkinder, gestresste Geschäftsreisende, eine Busladung Urlauber: "Ein großes Durcheinander", findet Dora Bleeker. Noch vor einiger Zeit wäre die junge Frau, die Lernschwierigkeiten hat, nervös geworden bei der Aussicht, einen voll beladenen Geschirrwagen an den lebhaften Gästen vorbeizurollen. "Mittlerweile macht mir das nichts mehr aus", erklärt die 26-Jährige selbstbewusst. Und wenn sie von einem Gast gefragt

wird, wo man sich Teller und Besteck nehmen kann, gibt sie freundlich Auskunft.

Starke Nerven, Kommunikationsfähigkeit und Kontaktfreude sind im Gastgewerbe mit Sicherheit von Vorteil. Wer sich gut auf neue Situationen einstellen kann, gerne mit anderen zusammenarbeitet und bereit

Starke Nerven,

Kommunikationsfähig-

keit und Kontaktfreude

sind von Vorteil

ist anzupacken, wo Not am Mann ist, bringt wichtige persönliche Voraussetzungen für eine Beschäftigung im Gastgewerbe mit.

"Dora Bleeker arbeitet auch gern in der Küche und trocknet zum Beispiel mit großer Ausdauer das Besteck ab", sagt ihre Vorgesetzte Brigitte Meyer. "Das ist eine Aufgabe, die ihre Kolleginnen eher als lästige Routine ansehen." Gerade behinderte Menschen brauchen die Chance, ihre Eignung in der Praxis unter Beweis stellen zu können. Sie haben wie alle anderen Menschen persönliche Stärken und Schwächen und individuelle Interessen. Unabhängig davon sind behinderte Menschen häufig besonders motivierte und treue Mitarbeiter.

### Unterstützungsangebot

Heike Kromer und ihre behinderten Kollegen im Hofgut Himmelreich arbeiten 20 Stunden in der Woche und werden nach Tariflohn bezahlt. In einem viermonatigen Praktikum wurden sie mit allen Arbeitsbereichen eines Gasthofs mit Hotel bekannt gemacht: Zimmer richten, in der Küche helfen, servieren, Getränke zubereiten. Anfangs standen den behinderten Mitarbeitern mit Lern-

schwierigkeiten dabei ehrenamtliche "Arbeitsassistenten" zur Seite. "Innerhalb kürzester Zeit haben sie Fähigkeiten entwickelt, die ihnen vorher

keiner zugetraut hat", erklärt Hoteldirektor Christoph Biber stolz. Beispiele wie das Hofgut Himmelreich, das erfolgreich wirtschaftet, beweisen, dass selbst besonders betroffene schwerbehinderte Menschen leistungsfähige Mitarbeiter sein können. Behinderungsbedingte Einschränkungen lassen sich in vielen Fällen mildern oder ausgleichen. Eine verkürzte oder veränderte Arbeitszeit, die intensive Einarbeitung durch den Integrationsfachdienst, finanzielle Förderungen wie Zuschüsse zu den Lohnkosten, für die Ausstattung behinderungsgerechter Arbeitsplätze oder für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sowie andere Hilfen des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit stehen dafür zur Verfügung.

Auch Martina Pilarczyk und ihr Arbeitgeber, das Hampshire Hotel in Ahaus, profitieren von diesem Unterstützungsangebot. Der Integrationsfachdienst in Ahaus vermittelte die junge Frau auf die freie Stelle in der Spülküche und ist Ansprechpartner, wenn es Fragen oder Probleme gibt. Fast wäre die Beschäftigung gescheitert, weil Martina Pilarczyk nach Ende der Spätschicht um 0.30 Uhr keine Möglichkeit mehr hat, mit öffentlichen Verkehrsmitteln nach Hause zu kommen. Inzwischen wurde aber auch dieses Problem gelöst: Sie macht gerade den Führerschein und wird, wenn alles klappt, in Zukunft mit dem Auto oder mit einem Motorroller zur Arbeit kommen.

