



Behinderte Menschen im Beruf

Mit



Rheinland

ISSN 1860-7748



# Menschen mit Bewegungsstörungen

## Wieso spielt Ergonomie eine so große Rolle?

foto:lla

Neu ab September 2008

**Integrations-  
abteilung**  
Wirtschaftlich  
sinnvoll?



**Report**  
Von Beruf  
Psychologin



**BIH Online Akademie**  
Ein Kompetenz-  
Netzwerk



## Liebe Leserin, lieber Leser!

### Mit Ergonomie Spätfolgen vermeiden

**H**aben Sie schon einmal versucht, mit Ihren Zehen auf einer PC-Tastatur zu schreiben? Contergangeschädigte Menschen können das. Mit ihren Füßen ersetzen sie die Hände – beeindruckend schnell und geschickt. Doch der Preis für diese Kompensation ist hoch: Fehlhaltungen und einseitige Belastungen von Muskeln und Gelenken führen irgendwann zu schmerzhaften Verschleißerscheinungen und weiteren Einschränkungen der Bewegungsfähigkeit. An diesem Beispiel wird deutlich, wie wichtig eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes gerade für Menschen mit Bewegungsstörungen ist. Im Schwerpunkt der aktuellen ZB erläutern Experten, wie sich Bewegungsstörungen auswirken und wie Arbeitsplätze mit Unterstützung der Technischen Beratungsdienste optimal an die Bedürfnisse der betroffenen Menschen angepasst werden können. Wie das konkret aussieht, zeigen die Beispiele aus der Praxis anschaulich.

Behinderte Menschen machen besondere Erfahrungen, die sich auch im Beruf nutzen lassen. So wie im Beispiel einer Psychologin, die an einer Reha-Klinik tätig ist. Die eigene Behinderung

macht sie zur glaubwürdigen Expertin für ihre Patienten, die eine schwere Erkrankung oder Behinderung verarbeiten müssen.

Können Sie sich vorstellen, in Ihrem Unternehmen eine Integrationsabteilung einzurichten? Sie meinen, das ist nur etwas für Sozialromantiker, die nicht rechnen können? Das Gegenteil beweist eine Bäckerei mit zahlreichen Filialen in Rheinland-Pfalz. Das mittelständische Unternehmen hat früher ausgelagerte Reinigungsarbeiten in den Betrieb zurückgeholt und auf diese Weise Arbeitsplätze für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen geschaffen.

Der Trend im Internet geht hin zum „Mitmach-Netz“. Auch bei einer Kundenbefragung durch die Integrationsämter hatten Angebote zur Selbstinformation und neue kooperative Arbeitsformen im Internet eine hohe Akzeptanz. Deshalb werden die Integrationsämter ab September 2008 auf ihrer Plattform [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) eine Online Akademie einrichten – mit der Möglichkeit, Informationen und Erfahrungen auszutauschen, Netzwerke zu bilden sowie ein Forum und Sprechstunden zu nutzen. Erstes Thema ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement. Wir freuen uns auf Ihren Besuch in der BIH Online Akademie!

Jürgen Dusel  
Leiter des Integrationsamtes  
im Landesamt für Soziales und Versorgung  
des Landes Brandenburg

### 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](mailto:sabine.wolf@universum.de)  
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

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

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

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

**Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Ulrich Hofmann, Elly Lämmlein, Dr. Helga Seel • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok • **Titelfoto:** Fotolia/Alexander Oshvintsev • **Fotos:** Andreas Fischer S. 2; Fotolia IX S. 4; FAF S. 5; Jörg Henkel S. 3, 6, 7; Thomas Langer S. 3, 12, 13; Max Malsch S. 3, 8; Wolfgang H. Schmidt S. 3, 13; Jörg Stoss S. 3, 12; © Vitra/T-Chair (Antonio Citterio) S. 10 (o. Mi.); Klaus D. Wolf S. 10 (o. li.) • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer

**Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg

**Auflage:** 280.000 Exemplare

**Redaktionsschluss:** August 2008 • 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



- Beschäftigungspflicht: Arbeitsplätze 2006
- Forschungsbericht: Betriebliches Eingliederungsmanagement
- **Fachmessen, Fachtagungen und Grafiken**

**THEMA**

6 – 7



**Integrationsabteilung**  
**Die etwas andere Geschäftsidee**

Bislang gibt es nur wenige Integrationsabteilungen. Dabei sind sie für Arbeitgeber auch wirtschaftlich interessant, wie das Beispiel Backhaus Lünig in Bingen zeigt.

**REPORT**

8



**Von Beruf Psychologin**  
**„Sie wissen ja, wovon ich rede ...“**

Die behinderte Psychologin Aristoula Papadopoulou unterstützt Patienten einer Reha-Klinik bei der Bewältigung einer schweren Erkrankung oder Behinderung.

**RECHT**

9



- Beteiligung des Betriebsrates am BEM
- Kündigungsschutz in der Probezeit
- Schwerbehindertenvertretung und Verfahrensrecht

**SCHWERPUNKT**

10 – 13



**Menschen mit Bewegungsstörungen**  
**Wieso spielt Ergonomie für sie eine so große Rolle?**

Menschen mit Bewegungseinschränkungen – wie bei Kleinwuchs, Querschnittslähmung oder Rheuma – sind besonders auf eine ergonomische Gestaltung ihres Arbeitsplatzes angewiesen. Das Angebot der Technischen Beratungsdienste und Beispiele aus der Praxis.



**FORUM**

14 – 15



**Neue Wege im Internet**  
**BIH Online Akademie**

Die Integrationsämter erweitern ihr Internetangebot: Eine Online Akademie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement ermöglicht den Informations- und Erfahrungsaustausch und bietet individuelle Beratung durch Experten.

**Internet**

[www.integrationsaemter.de](http://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  
**+++ extra: Kurs online zu Integrationsvereinbarungen +++**

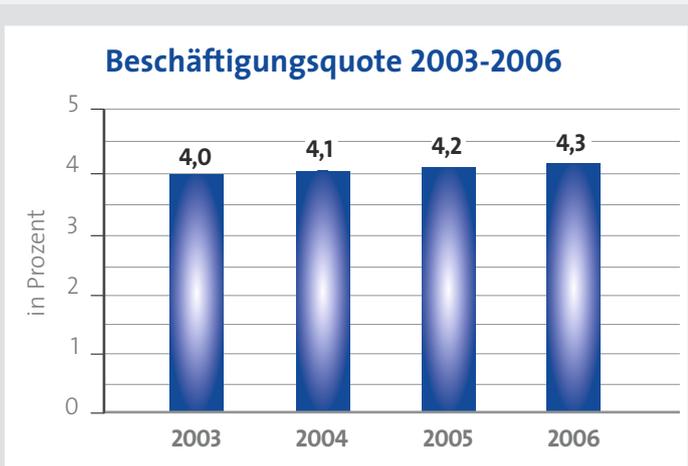


## Beschäftigungspflicht Arbeitsplätze 2006

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2006 etwa 113.500 Firmen und Behörden beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie waren verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze – das sind rund 918.500 Stellen – mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Tatsächlich waren aber nur 811.900 Pflichtarbeitsplätze besetzt. Rund 88.200 Arbeitgeber haben die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht, knapp 31.000 Arbeitgeber beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen.

Dagegen haben fast 25.300 Arbeitgeber fünf oder mehr Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Tendenziell gilt: Je größer das Unternehmen, desto höher die erreichte Beschäftigungsquote. Am geringsten ist sie somit in Kleinbetrieben mit bis zu 40 Arbeitsplätzen (2,8 Prozent).

**Mehr Informationen zur Statistik aus dem Anzeigeverfahren unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) > Veröffentlichungen > Statistik > Detaillierte Übersichten > Beschäftigung**



Die Auswertung des Anzeigeverfahrens hat für das Jahr 2006 eine Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen von 4,3 Prozent ergeben. Dies teilte die Bundesagentur für Arbeit mit. Die Quote hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 Prozent erhöht. Private Arbeitgeber haben 2006 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 lag mit 3,8 Prozent zudem deutlich niedriger als bei öffentlichen Arbeitgebern mit 5,9 Prozent.



10. Fachmesse und Congress für den Sozialmarkt in Deutschland

## FACHMESSE

### ConSozial 2008

„Zukunft: Wertschöpfung durch Wertschätzung“ lautet das Motto der ConSozial 2008, die in diesem Jahr zum zehnten Mal stattfindet. Die führende Fachmesse für den Sozialmarkt im deutschsprachigen Raum wird vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen veranstaltet. Rund 280 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.

Im „Forum Reha“ sind Angebote aus allen Bereichen der beruflichen und medizinischen Rehabilitation zu sehen, zum Beispiel Angebote von Reha-Einrichtungen und Reha-Kliniken, Fachliteratur, Medien, Informationssysteme, Hilfsmittel oder Reiseangebote für behinderte Menschen.

**Die ConSozial findet vom 5. bis 6. November 2008 im Messezentrum in Nürnberg statt. Mehr Informationen im Internet: [www.consozial.de](http://www.consozial.de)**



## FACHMESSE

### REHACARE 2008

Auf der weltgrößten Fachmesse für Rehabilitation, Prävention, Integration und Pflege, der REHACARE International, präsentieren im Oktober 800 Aussteller aus 30 Ländern ihre Dienstleistungen und Produkte. Im Themenpark

„Behinderte Menschen und Beruf“ stellen die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe ihr Unterstützungsangebot vor. Das Schwerpunktthema ist in diesem Jahr die Beschäftigung in kleinen und mittleren Betrieben „von der Ausbildung bis zur Selbstständigkeit“. Dazu wird der Ausbildungsplatz einer Bäckerei und Konditorei vorgestellt. Eine kleine Backstube ist während der Messe in Betrieb. Außerdem werden Workshops zu folgenden Themen angeboten: Beratung und Unterstützung durch Integrationsfachdienste, Zusammenarbeit zwischen Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- oder Personalrat sowie Umgang mit psychisch erkrankten Mitarbeitern im betrieblichen Alltag.

**Die REHACARE findet vom 15. bis 17. Oktober 2008 auf dem Düsseldorfer Messegelände statt. Standort der Integrationsämter: Halle 3, Stand D86. Mehr Informationen im Internet: [www.rehacare.de](http://www.rehacare.de)**



## Forschungsbericht

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Der Forschungsbericht einer aktuellen Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) ist erschienen. Die Untersuchung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom Lehrstuhl für Arbeit und Rehabilitation an der Universität zu Köln durchgeführt.

Teil der Studie war auch eine Befragung von Leserinnen und Lesern der Zeitschrift ZB. Die Resonanz war groß: Von Juni bis Dezember 2007 haben sich 570 betriebliche Akteure, davon 97 Prozent Schwerbehindertenvertretungen, an der Befragung beteiligt. Die Auswertung ergab unter anderem, dass das BEM von 41 Prozent der befragten Betriebe und Dienststellen bereits eingeführt wurde. Bei 89 Prozent ist das BEM bekannt. Die Schwerbehindertenvertretung schreibt sich im Prozess des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine Schlüsselrolle zu. Eine Zusammenfassung des kompletten Forschungsberichtes erscheint in der nächsten Ausgabe der ZB im Rahmen des Schwerpunktthemas „Betriebliches Eingliederungsmanagement“. Als Reaktion auf den großen Bedarf an Information und Beratung haben die Integrationsämter ein spezielles Angebot im Internet entwickelt: Die BIH Online Akademie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Mehr dazu auf den Seiten 14/15.

**Der Forschungsbericht steht im Internet als PDF-Dokument zum Download bereit unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de) > Publikationen (Artikel-Nr. F 374)**

Der Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation an der Universität zu Köln bedankt sich bei allen Leserinnen und Lesern, die an der Befragung teilgenommen haben!

## FACHTAGUNG

### Neue Wege der Integration in die Arbeit

Über 350 Gäste aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung hatten auf der ausgebuchten Veranstaltung „Job4000: Neue Wege der Integration in die Arbeit“ am 17. Juni 2008 in München die Gelegenheit, sich über das Bundesprogramm Job4000 und die entsprechenden bayerischen Initiativen zu informieren. Veranstalter war das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). In ihrer Begrüßungsrede hob die Bayerische Staatsministerin Christa Stewens (Foto) die Bedeutung des Themas Arbeit für schwerbehinderte Menschen hervor. Brigitte Lampersbach vom BMAS wies in ihrem Vortrag auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen hin, in welchem der Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor einer Unterbringung in besonderen Einrichtungen Vorrang gegeben wird. Die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen und die bayerischen Initiativen ergänzend zu Job4000 erläuterte Bernd Linstädt, Präsident des Zentrums Familie und Soziales in Bayern (ZBFS). Im zweiten Programmteil wurden drei Praxisbeispiele vorgestellt, etwa die Ausbildung behinderter Jugendlicher im BMW-Werk in Regensburg.

**Eine ausführliche Dokumentation zur Fachtagung steht auf der Internetseite des ZBFS bereit unter [www.integrationsamt.bayern.de](http://www.integrationsamt.bayern.de)**



**Job 4000** Beschäftigung  
Ausbildung  
Unterstützung

## Ausbildungsbonus für Altbewerber – Akzeptanz der Betriebe

Jeder sechste Betrieb (16,7 Prozent) kann sich vorstellen, mit Hilfe des Ausbildungsbonus zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber zur Verfügung zu stellen. Das zeigt eine Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in diesem Frühjahr. Weitere 33 Prozent konnten zum Umfragezeitpunkt noch keine Entscheidung treffen, 50 Prozent erteilten dem Ausbildungsbonus eine Absage. Wie der Bonus tatsächlich genutzt wird, soll eine weitere Umfrage im September zeigen. Der Bonus von bis zu 6.000 Euro pro Ausbildungsplatz wird von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt.

### Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen wollen\*

Betriebsgröße, Zahl der Beschäftigten

Anteile in %



Quelle: BIBB

\*Umfrage im Frühjahr 2008

im 112 0708

## Integrationsabteilung

# Die etwas andere Geschäftsidee

Die Gründung einer Integrationsabteilung ist für einen Arbeitgeber auch in wirtschaftlicher Hinsicht überlegenswert. Aber was sind eigentlich Integrationsabteilungen? Welchen Zweck verfolgen sie? Ein Beispiel aus der Praxis.

Bei Integrationsprojekten lassen sich drei Varianten unterscheiden: Integrationsunternehmen sind rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Firmen, Integrationsbetriebe sind wirtschaftlich selbstständige Teile eines Unternehmens oder eines öffentlichen Arbeitgebers, Integrationsabteilungen sind unternehmens- oder betriebsinterne Abteilungen. Dass die Gründung einer Integrationsabteilung für einen privaten oder öffentlichen Arbeitgeber auch wirtschaftlich von Interesse sein kann, ist noch viel zu wenig bekannt. Denn unter den in den Jahren 2000 bis heute entstandenen über 500 Integrationsprojekten sind die meisten als Integrationsunternehmen gegründet worden und nur ein geringer Teil als Integrationsabteilung.

### Wirtschaftlicher und sozialer Auftrag

Egal ob Integrationsunternehmen, Integrationsbetrieb oder Integrationsabteilung – ihr gemeinsames Kennzeichen ist die Integration behinderter Menschen ins Arbeitsleben und die Beschäftigung von überdurchschnittlich vielen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen. Deshalb sind die Förderleistungen, aber auch die Anforderungen, nämlich einen wirtschaftlichen und zugleich einen sozialen Auftrag zu erfüllen, bei allen Formen von Integrationsprojekten dieselben. Die Unterscheidung in Integrationsunternehmen einerseits und Integrationsbetriebe sowie -abteilungen andererseits ist dann von Bedeutung, wenn es um die Förder Voraussetzungen geht. Zum Beispiel gilt die gesetzlich vorgegebene Begrenzung des Anteils schwerbehinderter Menschen an der Gesamtzahl der Beschäftigten – mindestens 25 Prozent und aus Gründen der Wett-

bewerbsfähigkeit maximal 50 Prozent – nur für Integrationsunternehmen.

### Integration statt Isolation

Weshalb ist es für ein bestehendes Wirtschaftsunternehmen überlegenswert, eine Integrationsabteilung zu gründen? Zum Beispiel weil bisher fremd vergebene Aufgaben in den Betrieb zurückgeholt und dadurch Kosten eingespart und eine flexiblere Steuerung erreicht werden kann. Wenn dann noch soziales Engagement für die Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen hinzukommt, verbinden sich die Ansätze zu der Idee, eine Integrationsabteilung im eigenen Betrieb zu gründen. Für den Integrationsgedanken ist dabei wichtig, dass die Integrationsabteilung nicht etwa ein vom sonstigen Betrieb isolierter Bereich ist, sondern aktiver Teil des betrieblichen Geschehens.

Wie gut dies gelingen kann, zeigt das Beispiel der Backhaus Lüning GmbH in Bingen. ■



„Eine von uns beauftragte Studie hat den gesamtwirtschaftlichen Nutzen von Integrationsprojekten belegt.“

> Werner Reiter,  
Referent in der Abteilung Soziales/  
Integrationsamt beim Landesamt für  
Soziales, Jugend und Versorgung  
Rheinland Pfalz in Mainz



Große gelbe Kunststoffkörbe stapeln sich bis unter die Decke: die nächste Füllung für die Korbwaschanlage, deren leises Brummen anzeigt, dass sie noch beschäftigt ist. Im „Hygiene-Center“, einer Integrationsabteilung der Backhaus Lüning GmbH in Bingen am Rhein, herrscht Hochbetrieb. Denn morgen Früh sollen in den sauberen Körben wieder frisch gebackene Brötchen zum Verkauf liegen. Sechs schwerbehinderte Mitarbeiter reinigen täglich 8.000 Körbe und Bleche, dazu Kessel und Stikkenwagen, wie die Transportfahrzeuge für Bleche genannt werden.

### Hygiene-Center eingerichtet

Das Backhaus Lüning ist ein Familienunternehmen in dritter Generation, das heute 290 feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie 180 Aushilfskräfte beschäftigt. Im Umkreis von 50 km betreibt das Unternehmen 45 Filialen, die vom Produktionsstandort in Bingen-Büdesheim beliefert werden.

„Wir planten 2003 eine Geschäftserweiterung und dabei entstand die Idee, eine Integrationsabteilung einzurichten“, so der Firmenchef Ludger Lüning. Ein Jahr später wurde das Hygiene-Center eröffnet und bisher fremd vergebene Reinigungsarbeiten in den Betrieb zurückgeholt. Eine Ent-



## Backhaus Lüning: Eine saubere Sache ...

Im „Hygiene-Center“, einer Integrationsabteilung der Backhaus Lüning GmbH in Bingen, sorgt täglich ein Team schwerbehinderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für saubere Körbe und Bleche.

scheidung, die sowohl kostengünstiger ist als auch logistische Vorteile für das Unternehmen hat. „Wir sparen Zeit und lange Wege“, erklärt Ludger Lüning. Das Hygiene-Center ist fest in die Produktions- und Logistikprozesse des Unternehmens eingebunden. Dies bedeutet auch: Die behinderten Kollegen müssen ihren Part zuverlässig erledigen, um einen reibungslosen Ablauf im Betrieb zu gewährleisten.

### IFD: Mitarbeiter vermittelt

„Die Mitarbeiter des Hygiene-Centers zählen zu dem Personenkreis schwerbehinderter Menschen, die besondere Schwierigkeiten haben, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterzukommen“, so Ingrid König, Leiterin des Integrationsfachdienstes in Mainz, der geeignete schwerbehinderte Mitarbeiter für das Hygiene-Center vermittelt und für die übliche Dauer von einem halben Jahr betreut hat. Danach übernahm der Berufsbegleitende Dienst eines Integrationsfachdienstes in Alzey die weitere Betreuung. „Am Anfang“, erinnert sich Ingrid König, „ging es mehr darum, Vorgesetzte und Kollegen für die Behinderungen zu sensibilisieren, zum Beispiel dass ein Mitarbeiter mit Diabetes zusätzliche Pausen braucht, um seinen Blutzuckerspiegel zu kontrollieren.“ Der Integrationsfachdienst ist auch zur Stelle, wenn es Schwierigkeiten gibt:

„Einmal bat mich der Arbeitgeber, mit einer behinderten Mitarbeiterin zu sprechen, die sich beharrlich weigerte, eine Sicherheitskappe aufzusetzen, weil sie den Grund dafür nicht kannte. Ich konnte sie schließlich davon überzeugen, dass dies notwendig ist.“ Im Laufe der Jahre kam es auch vor, dass Mitarbeiter ausschieden, weil trotz aller Bemühungen eine Beschäftigung nicht funktionierte. Auf der anderen Seite gelang es bereits zwei Mitarbeitern, aus dem Hygiene-Center im Betrieb „aufzusteigen“ und eine qualifiziertere Tätigkeit in anderen Bereichen zu übernehmen.

### Lohnendes Engagement

„Die Integrationsabteilung des Backhauses Lüning ist bislang einmalig in Rheinland-Pfalz“, so Dr. Werner Reiter vom Integrationsamt beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung Rheinland Pfalz in Mainz, das die Einrichtung des Hygiene-Centers mit einer Investitionshilfe gefördert hat.

Zuschüsse gab es auch für die Beratung durch eine externe Unternehmensberatungsfirma. „Die Integrationsabteilung basiert auf einem betriebswirtschaftlich tragfähigen Konzept“, bestätigt Dr. Werner Reiter. Wo ein Mitarbeiter behinderungsbedingt nicht die volle Leistung erbringen kann, zahlt das Integrationsamt als

Ausgleich einen Lohnkostenzuschuss. Nicht zuletzt wird auch die Betreuung durch den Integrationsfachdienst vom Integrationsamt finanziert. „Förderung alleine kann jedoch nicht die Triebfeder sein, eine Integrationsabteilung zu gründen. Es gehört viel persönliches Engagement dazu“, weiß Ingrid König. Der Aufbau eines weiteren Integrationsbetriebes im vergangenen Jahr – ein Bistro mit dem Namen „Bäcker-Rant“ in Bad Kreuznach – ist der beste Beweis, dass sich dieses Engagement für das Backhaus Lüning lohnt. ■



„Wir möchten der Region, von der wir leben, etwas zurückgeben. Wir tun dies, indem wir Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen schaffen.“

> Ludger Lüning,  
Backhaus Lüning GmbH in Bingen



## Von Beruf Psychologin

# „Sie wissen ja, wovon ich rede ...“

Die Psychologin Aristoula Papadopoulou kümmert sich um Patienten, die mit den Folgen einer schweren Erkrankung oder Behinderung fertig werden müssen. Ihr eigenes Handicap erleichtert ihr den Zugang zu den Betroffenen.

„Oft zwingt das gesundheitliche Problem den Patienten, sich mit bisher ungelösten persönlichen Konflikten auseinanderzusetzen, zum Beispiel mit der eigenen Einsamkeit und Isolation“, so Aristoula Papadopoulou, Psychologin an der Kaiser-Karl-Klinik

in Bonn. Die überwiegend älteren Patienten kommen zur stationären Rehabilitation in die Privatklinik –

zum Beispiel nach einem Herzinfarkt, einer Hüftoperation oder einer Amputation. Während des meist dreiwöchigen Aufenthalts können sie sich hier erholen und weiter ärztlich behandeln lassen.

Für die Patienten bedeutet die Erkrankung oder Behinderung nicht selten ein tiefer Einschnitt in ihrem Leben, der mit starker Verunsicherung, Sor-

gen und Ängsten verbunden ist. „Zuhören allein ist schon viel Wert“, weiß die 41-jährige Psychologin. „Ärzte haben dafür in der Regel keine Zeit.“

### Ihr Handicap weckt bei Patienten Vertrauen

Die Überraschung ist vielen Patienten anzumerken, wenn sie Aristoula Papadopoulou zum ersten Mal gegenüber treten, denn die Psychologin ist selbst wegen einer angeborenen Muskel-Nerven-Erkrankung auf einen Rollstuhl angewiesen. Manche reagieren zunächst gehemmt: „Ihnen darf ich nichts vorjammern. Sie sind doch noch schlechter dran als ich!“ Diese Befürchtung kann die alles andere als bedauernswert wirkende Psychologin im Gespräch schnell zerstreuen. Auf der anderen Seite fühlen sich viele Betroffene von der behinderten Psychologin besonders gut verstanden: „Sie

wissen ja, wovon ich rede ...“. Über ihre eigene Behinderung spricht Aristoula Papadopoulou mit den Patienten zwar nicht. Doch ist sie sich bewusst, dass sie ihrem Gegenüber auch ohne Worte eine wichtige Erkenntnis vermittelt. „Die Leute sehen, da ist jemand trotz körperlicher Einschränkungen offensichtlich ein fröhlicher Mensch, der ein normales Leben führt und integriert ist.“

Das mache vielen Mut, die eigenen Probleme anzupacken, erklärt die Psychologin, die mit ihren Patienten gemeinsam nach Strategien und Lösungen sucht, um schwierige Situationen zu bewältigen. So wie im Ehekonflikt einer älteren Patientin, die aufgrund eines Hüftleidens die Rolle der für alles sorgenden Ehefrau nicht mehr ausfüllen konnte. Weil die Gespräche in der Klinik keine umfassende Therapie ersetzen können, rät Aristoula Papadopoulou in manchen Fällen zu einer Psychotherapie im Anschluss an den Klinikaufenthalt.

### Beratungsangebot selbst aufgebaut

Die Psychologin arbeitet seit fünf Jahren in der Kaiser-Karl-Klinik: „Ich habe die Beratungsarbeit hier aufgebaut“. Ihre halbe Stelle ist gefüllt mit Beratungsgesprächen, Entspannungskursen und Schreibaarbeit am PC. Aufgrund ihrer Behinderung braucht Aristoula Papadopoulou einen speziell eingerichteten Arbeitsplatz. Ihr Computer verfügt beispielsweise über ein Spracherkennungssystem, weil sie nicht mehr so schnell und ausdauernd schreiben kann. Andere Aufgaben, die ihr wegen der Behinderung schwer fallen, zum Beispiel Formulare ausfüllen oder den Teilnehmern der Entspannungskurse helfen, sich richtig zu lagern, übernimmt eine Arbeitsassistentin. „Anstatt gegen meine Behinderung zu rebellieren, setze ich meine Energie lieber sinnvoll ein“, erklärt die gebürtige Griechin, die sich immer wieder auch ehrenamtlich engagiert, zum Beispiel, wenn sie persönliche Erfahrungen und Tipps an behinderte Studienanfänger weitergibt. ■

**Darf man einer behinderten Psychologin überhaupt etwas „vorjammern“?**

## § Betriebliches Eingliederungsmanagement Betriebsratsbeteiligung

### Leitsatz:

Eine krankheitsbedingte Kündigung ist sozial ungerechtfertigt, wenn der Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagement informiert bzw. beteiligt wird, bei Beteiligung des Betriebsrates aber die Aussicht auf ein Gelingen des gescheiterten Eingliederungsmanagements bestanden hätte (nicht amtlicher Leitsatz).

ArbG Marburg, Urteil vom 11.04.2008 – 2 Ca 466/07

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Klägerin ist bei der Beklagten, die mehrere 100 Arbeitnehmer beschäftigt, seit 1997 beschäftigt. Aufgrund vorangegangener Fehlzeiten bot die Beklagte ihr Anfang Februar 2007 schriftlich ein betriebliches Eingliederungsmanagement an,

worauf sie nicht reagierte. Der Betriebsrat wurde über dieses Angebot nicht informiert. Er widersprach der beabsichtigten Kündigung und bemängelte, er sei trotz der zwingenden gesetzlichen Vorschrift in das betriebliche Eingliederungsmanagement nicht miteinbezogen worden. Das Arbeitsgericht (ArbG) gab der Kündigungsschutzklage statt. Die Beklagte sei zwar davon ausgegangen, dass ihr Eingliederungsmanagement mangels Reaktion der Klägerin gescheitert sei. Nach Ansicht des Gerichts wäre es aber möglich gewesen, dass die Klägerin aufgrund einer Intervention des Betriebsrates sich dem betrieblichen Eingliederungsmanagement erfolgreich gestellt hätte. Die Beteiligung des Betriebsrates sei vom Gesetzgeber zwingend vorgeschrieben. Diese Vorschrift sei bedeutsam, da die Mitwirkung des Betriebsrates sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer von besonderer Wichtigkeit sein könne. Das Gericht ging davon aus, dass für die Beklagte die Weiterbeschäftigung der Klägerin trotz der erheblichen Krankheitszeiten weiterhin zumutbar ist. ■

## § Kündigungsschutz Probezeit

### Leitsatz:

Für die Bestimmung des Inhalts und der Grenzen eines Kündigungsschutzes außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes ist die Bedeutung grundrechtlicher Schutzpflichten zu beachten (nicht amtlicher Leitsatz).

BAG, Urteil vom 24.01.2008 – 6 AZR 96/07

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Kläger war seit dem 01.08.2005 bei der Beklagten, einer Universität, als wissenschaftlicher Angestellter teilzeitbeschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis diene der beruflichen Weiterbildung. Aufgrund unzureichender Arbeitsleistung kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum Ende der sechsmonatigen Probezeit. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) bestätigte die klageabweisenden Urteile der Vorinstanzen. Der Arbeitneh-

mer müsse auch außerhalb des Geltungsbereichs des Kündigungsschutzgesetzes über die zivilrechtlichen Generalklauseln der §§ 242 und 138 Bürgerliches Gesetzbuch vor einer sitten- oder treuwidrigen Ausübung des Kündigungsrechts des Arbeitgebers geschützt werden. Weiter müsse der Arbeitnehmer bei einer Kündigung vor Diskriminierungen im Sinne von Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz geschützt werden, zum Beispiel vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Vor Ausspruch der Probezeitkündigung sei der Arbeitgeber jedoch nicht verpflichtet, ein Präventionsverfahren nach § 84 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX durchzuführen. Es sei auch angemessen, dass der besondere Kündigungsschutz schwerbehinderter Menschen gemäß § 90 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX erst nach sechs Monaten greife. Bei schwerbehinderten Arbeitnehmern müsse der Arbeitgeber ebenfalls Gelegenheit haben, die Einsatzmöglichkeit zu erproben. Im vorliegenden Fall erfolgte die Kündigung, weil die Beklagte mit den Arbeitsleistungen des Klägers nicht zufrieden gewesen sei. Das habe mit einer Benachteiligung wegen der Behinderung nichts zu tun. ■

## § Schwerbehindertenvertretung Verfahrensrecht

### Leitsatz:

Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten zur Entscheidung im Beschlussverfahren ist für sämtliche organschaftliche Streitigkeiten der Schwerbehindertenvertretung gegeben. Dies gilt auch, wenn sich die Rechtsgrundlage nicht aus den in § 2a Abs. 1 Nr. 3a Arbeitsgerichtsgesetz ausdrücklich aufgeführten §§ 94, 95 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ergibt, sondern aus § 96 SGB IX (hier: Freistellung bei wenigstens 200 schwerbehinderten Menschen).

LAG Nürnberg, Beschluss vom 22.10.2007 – 6 Ta 155/07

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Schwerbehindertenvertretung eines Klinikums mit mehr als 200 schwerbehinderten Beschäftigten und die Dienststelle streiten über den Anspruch gemäß § 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) führte aus, bei § 96 SGB IX gehe es nicht nur um persönliche Rechte des jeweiligen Schwerbehindertenvertreters, sondern auch um Rechte des Organs, so hinsichtlich der vollständigen Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung, der Kosten der Schwerbehindertenvertretung, der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen und der Zurverfügungstellung sachlicher Mittel für die Tätigkeit. Aus dem Grundsatz der Sachnähe seien daher auch diese Streitigkeiten im Beschlussverfahren von einem Arbeitsgericht zu entscheiden. ■



Dr. Angelika Bockelbrink leitet den Bereich Medizin und Therapie der Stiftung Pfennigparade in München, eines der größten Rehabilitationszentren für körperbehinderte Menschen in Deutschland.



Diplom-Ingenieur Bernhard Töpfer ist Leitender Ingenieur des Technischen Beratungsdienstes im Integrationsamt beim Kommunalen Sozialverband Sachsen in Chemnitz und Leiter des Unterausschusses Technische Beratungsdienste bei der BIH.



## Menschen mit Bewegungsstörungen Wieso spielt Ergonomie für sie eine so wichtige Rolle?

In Deutschland leben schätzungsweise 1,9 Millionen behinderte Menschen mit Bewegungsstörungen. Sie sind betroffen von so unterschiedlichen Behinderungen wie Querschnittslähmung, Multipler Sklerose, Verlust und Fehlbildungen von Gliedmaßen, Kleinwuchs oder Rheuma. Welche beruflichen Möglichkeiten haben die Betroffenen? Und worauf ist bei der Arbeitsplatzgestaltung besonders zu achten? Die ZB sprach mit der medizinischen Leiterin eines großen Rehabilitationszentrums und mit dem Leiter des Unterausschusses Technische Beratungsdienste bei der BIH.

? | Was versteht man unter „Bewegungsstörungen“?

Dr. Angelika Bockelbrink Es geht hier um Schädigungen des zentralen Nervensystems, der Gliedmaßen und des Skelettsystems, deren zentrales Merkmal eine eingeschränkte Bewegungsfähigkeit ist.

? | ... Einschränkungen, die sich häufig kompensieren lassen, zum Beispiel durch einen Rollstuhl oder eine Prothese.

Dr. Bockelbrink Ja, aber es wäre ein Fehler, diese Behinderungen auf die offensichtlichen körperlichen Probleme zu reduzieren. Ein Beispiel ist der Verlust einer Hand: Ihre Funktion als Werkzeug kann ich – zumindest teilweise – durch eine Prothese ersetzen, nicht aber ihre Funktion als Sinnesorgan und Ausdrucksmittel.

? | Welche gesundheitlichen Probleme treten – außer den Bewegungseinschränkungen – noch auf?

**Dr. Bockelbrink** In manchen Fällen kommen Sprachstörungen hinzu. Bei einigen Patienten treten neurologische Probleme auf, die sich zum Beispiel in einem veränderten Temperaturempfinden äußern. Auch neuropsychologische Symptome, wie Konzentrationsschwäche oder Antriebslosigkeit, können wir beobachten. Viele der Betroffenen leiden unter chronischen Schmerzen. Nicht zu vergessen die psychische Belastung, vor allem bei fortschreitenden Erkrankungen, wie Multiple Sklerose. Hier kann zudem die körperliche und seelische Verfassung stärker schwanken. Entgegen weit verbreiteter Vorstellung müssen jedoch die intellektuellen Fähigkeiten von Menschen mit Bewegungsstörungen keineswegs beeinträchtigt sein!

? | **Wie sehen die beruflichen Möglichkeiten der Betroffenen aus?**

**Dr. Bockelbrink** Sie hängen in erster Linie von den individuellen Voraussetzungen ab. Grundsätzlich kann man aber sagen: Je größer die Selbstständigkeit, desto besser sind die Aussichten auf eine erfolgreiche berufliche Integration.

**Bernhard Töpfer** Eine wichtige Rolle spielen natürlich auch die Arbeitsbedingungen. Bei Bewegungsstörungen denken viele zuerst an räumliche Barrieren, etwa für Rollstuhlfahrer. Probleme bereiten bei Bewegungsstörungen zudem auch unflexible Arbeitszeiten, hoher Zeitdruck, körperlich anstrengende Tätigkeiten, Fein- und Präzisionsarbeiten, häufiges Gehen, Sitzen oder Stehen ohne Haltungswechsel, extreme Witterungsbedingungen, ständige Vibrationen, unergonomische Bewegungsabläufe...

**Dr. Bockelbrink** Aber selbst wenn der Betroffene mit den vorhandenen Arbeitsbedingungen zunächst gut klar kommt, sollte man mögliche Spätfolgen bedenken. Bei Bewegungseinschränkungen kommt es häufig zu einseitigen Belastungen und Fehlhaltungen. Diese können bleibende schmerzhaftige Schädigungen verursa-

chen und im schlimmsten Fall zur Erwerbsunfähigkeit führen. Ein Beispiel sind Menschen mit einer Conterganschädigung, die für vieles, was man sonst mit Armen und Händen macht, ihre Füße einsetzen. Deswegen möchte ich betonen, dass es auf jedem Fall ratsam ist, schon frühzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um weitere gesundheitliche Schäden zu vermeiden – etwa durch einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz, bei dem ein besonderes Augenmerk auf die Ergonomie gelegt ist.

? | **Wie wird ein solcher Arbeitsplatz gestaltet?**

**Töpfer** Die Ergonomie ist ein wichtiger Aspekt bei der behinderungsgerechten Gestaltung, für die es grundsätzlich drei Ansatzpunkte gibt. Erstens, die Ausstattung des Arbeitsplatzes, etwa durch den Einsatz von technischen Hilfsmitteln. Zweitens, die Arbeitsorganisation. Das betrifft zum Beispiel den Arbeitsablauf, die Zusammenarbeit im Team, Arbeitszeit, Pausenregelungen usw. Ergänzend dazu muss vielleicht der schwerbehinderte Mitarbeiter noch im Umgang mit einem technischen Hilfsmittel geschult werden. Wir regen dann an, entsprechende Schulungen zu besuchen.

? | **Wie geht der Technische Beratungsdienst bei seiner Arbeit vor?**

**Töpfer** In der Regel machen wir uns zunächst vor Ort ein genaues Bild. Wir schauen uns den Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung und die konkret auszuführende Tätigkeit an. Wir analysieren die Anforderungen und Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz und erstellen ein Fähigkeitsprofil des schwerbehinderten Mitarbeiters. Dafür stehen uns systematische, arbeitswissenschaftliche Methoden, wie die Profilmethode IMBA, zur Verfügung. Schließlich erarbeiten wir in enger Zusammenarbeit mit dem Betrieb und den betroffenen Menschen Lösungsvorschläge und kümmern uns um die Umsetzung. Zum Beispiel empfehlen wir geeignete Hilfsmittel, holen Angebote von Herstellern ein und organi-

sieren die Beschaffung. Durch den Besuch von Fachmessen und Fortbildungen halten wir uns über die neusten Entwicklungen auf dem Laufenden. Wir arbeiten nach den Leitlinien eines von uns selbst entwickelten Qualitätssicherungssystem. Das Ziel unserer Arbeit ist, die gesundheitlichen Belastungen für den behinderten Mitarbeiter zu minimieren und ihn gleichzeitig in die Lage zu versetzen, seine beruflichen Aufgaben möglichst selbstständig zu erledigen.

? | **Reicht das aus? Und rechnet sich das für Betriebe?**

**Töpfer** Von Arbeitnehmern wird heute ein hohes Maß an Flexibilität und häufig auch an Mobilität verlangt – insbesondere in kleinen Betrieben: zum Beispiel kurzfristig Aufgaben an einem anderen Arbeitsplatz übernehmen. Menschen mit Bewegungseinschränkungen tun sich schwer damit. Aber darauf kann sich ein Betrieb einstellen und die Arbeit entsprechend organisieren. Nicht selten profitiert der ganze Betrieb davon: zum Beispiel, wenn Tätigkeiten arbeitsökonomischer gestaltet und moderne Maschinen oder technische Hilfen, wie eine Hubhilfe, auch die Arbeit von nicht behinderten Kollegen erleichtern.

? | **Was raten Sie den Menschen mit Bewegungsstörungen und ihren Arbeitgebern?**

**Dr. Bockelbrink** Die Betroffenen sollten offen mit ihrer Behinderung umgehen. Beispielsweise, indem sie schon beim Einstellungsgespräch die Auswirkungen der Bewegungsstörung am Arbeitsplatz schildern und über benötigte Hilfen oder Arbeitsbedingungen sprechen. Zum Beispiel, wenn eine Vollzeitbeschäftigung die Belastbarkeit übersteigt und eine reduzierte Arbeitszeit gewünscht wird. Arbeitgeber möchte ich ermutigen, sich auf die Beschäftigung eines körperbehinderten Menschen einzulassen. Für die praktischen Fragen, die damit verbunden sind, finden sich in den meisten Fällen gute Lösungen, wie Herr Töpfer bereits ausgeführt hat. ■



## Für die Arbeit in die Luft gehen

Dank eines speziellen Rollstuhls kann die 120 cm große Verwaltungsfachangestellte Irmgard Feldmann ihre beruflichen Aufgaben selbstständig erledigen.

Wenn Irmgard Feldmann auf ihrem Rollstuhlsitz einen Meter über dem Boden schwebt, wundert sich im Bremer Ortsamt Schwachhausen-Vahr niemand. Wahrscheinlich holt sich die engagierte Kollegin gerade Unterlagen aus einem der hohen Regale ... Irmgard Feldmann ist mit der Glasknochenkrankheit auf die Welt gekommen. Neben einer extrem hohen Knochenbrüchigkeit ist die genetisch bedingte Erkrankung auch für ihre verminderte Körpergröße – sie misst 120 cm – verantwortlich.

**Arbeitsmaterialien erreichen** Nach mehrjähriger Berufstätigkeit als Bürokauffrau und anschließender Familienpause wollte die zweifache Mutter vor 16 Jahren wieder ins Arbeitsleben einsteigen. Sie absolvierte eine Ausbil-

dung zur Verwaltungsfachangestellten und fand eine Stelle im Ortsamt, das für die beiden Bremer Stadtteile Schwachhausen und Vahr zuständig ist. Die Aufgaben der 54-Jährigen sind vielfältig: Sitzungsunterlagen vorbereiten, Projektanträge bearbeiten, das Bürgertelefon bedienen...

„Im Laufe der Zeit musste ich immer häufiger meine Kolleginnen um Hilfe bitten, zum Beispiel, um einen schweren Aktenordner aus einem oberen Schrankfach zu holen und in einen anderen Raum zu bringen“, so Irmgard Feldmann. Außerhalb des Büros benutzte sie für längere Strecken – zum Beispiel für den Arbeitsweg – inzwischen einen Elektro-Rollstuhl. Für das Büro wäre ein höhenverstellbarer Rollstuhl ideal, dachte Irmgard Feldmann und wandte sich im Sommer 2005 an das Integrationsamt beim Versorgungsamt Bremen.

**Höhenverstellbarer Rollstuhl** „Auf der Fachmesse RehaCare habe ich ein geeignetes Modell für Frau Feldmann gefunden“, erinnert sich Sigrid Heiningering vom Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes. Durch einfaches Betätigen eines Hebels kann Irmgard Feldmann den Sitz des Rollstuhls mit geringem Kraftaufwand nach oben fahren. Vorteil gegenüber einem Elektro-Rollstuhl: Er ist kleiner, leichter und wendiger. Das seitlich befestigte Tablett dient als Ablage und erleichtert so den Transport schwerer Gegenstände. Die Kosten des maßangefertigten Rollstuhls übernahm das Integrationsamt.

„Durch den Rollstuhl bin ich selbstständiger und unabhängiger geworden. Er erleichtert meine Arbeit sehr“, freut sich Irmgard Feldmann. Selbstbewusst wagt sie sich auch an neue berufliche Herausforderungen: Vor kurzem hat sie zum ersten Mal eine Fachausschusssitzung geleitet. ■

## Ohne Zeitdruck für Kunden da sein

Florian Geiß ist in einer ARGE als Arbeitsvermittler für schwerbehinderte Menschen und Kunden der beruflichen Rehabilitation tätig. Er ist spastisch gelähmt und kennt daher die besonderen Probleme der Betroffenen.

„Bei einer Spastik ist die Muskelspannung stark erhöht – die Folge einer neurologischen Schädigung“, erklärt Florian Geiß. Bei ihm war ein erlittener Sauerstoffmangel bei der Geburt Ursache einer „spastischen Diplegie“, so der medizinische Ausdruck seiner Behinderung. Seine Arme sind von der spastischen Lähmung weniger stark betroffen als die Beine. Dem 34-Jährigen fällt es aufgrund seiner Behinderung vor allem schwer, Bewegungsabläufe präzise zu steuern und schnell zu reagieren.

**Flexible Terminplanung** Nach längerer Arbeitslosigkeit fand der Diplom-Sozialpädagoge im März 2005 eine Anstellung bei der Bundesagentur für Arbeit als Mitarbeiter einer ARGE – wie die für Arbeitslosengeld-II-Empfänger zuständigen Arbeitsgemeinschaften von örtlichen Arbeitsagenturen und kommunalen Trägern genannt werden. Florian Geiß ist heute Arbeitsvermittler für schwerbehinderte Menschen bei der ARGE Landkreis Fürth. Weil sich unter Zeitdruck seine Bewegungsstörungen verschlimmern, berücksichtigt er dies in der ohnehin flexiblen Terminplanung. So



kann sich der behinderte Berater für ein Gespräch 30 bis 40 Minuten Zeit nehmen. Für die notwendigen Schreibarbeiten am Computer und weitere administrative Tätigkeiten nutzt er verschiedene technische Hilfsmittel: zum Beispiel einen elektrischen Locher, eine spezielle PC-Tastatur und ein Headset für das Telefon. Außerdem ist der Schreibtisch höhenverstellbar und damit für den Rollstuhl geeignet. Die behinderungsgerechte Gestaltung seines Arbeitsplatzes wurde von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt und finanziert.

**Mit Offenheit überzeugen** Florian Geiß spricht von dem Vertrauensvorsprung, den ihm viele seiner Kunden entgegen bringen, weil er selbst behindert ist. Der Arbeitsvermittler rät ihnen aus eigener Erfahrung, sich auf ihre Stärken zu konzentrieren und gegenüber Arbeitgebern nicht auf ihre Schwerbehinderung zu pochen. Bei Bewegungsstörungen wüssten viele Arbeitgeber nicht, welche Ressourcen in dem behinderten Menschen stecken. Auch die möglichen Hilfen seien vielen nicht bekannt. Seine persönliche Strategie heißt in diesem Fall: offen über Stärken und Schwächen sprechen. So könnten alle Beteiligten – Arbeitgeber und Arbeitnehmer – voneinander profitieren. ■

## Wenn der Job am seidenen Faden hängt

**Siegfried Hergert war über viele Jahre als Pförtner bei einem Hersteller für Viskosefäden beschäftigt. Nach Ausgliederung der Betriebswache fand der beinamputierte Mitarbeiter in der betriebs-eigenen Pumpenwerkstatt eine neue Aufgabe.**

Die ENKA GmbH im vogtländischen Elsterberg in Sachsen ist ein „Viskosefilamenthersteller“ – das heißt, sie produziert Einzelfäden aus Viskose für die Textilindustrie. Fast 30 Jahre war Siegfried Hergert in dem Unternehmen mit 370 Beschäftigten als Pförtner angestellt. Anfang 2006 wurden die Aufgaben der Betriebswache aus Kostengründen an eine externe Firma übergeben und der 51-jährige Mitarbeiter, dessen rechtes Bein amputiert ist, verlor seinen bisherigen Arbeitsplatz. Zur gleichen Zeit wurde in der Pumpenwerkstatt eine Stelle frei. „Wir waren uns allerdings nicht sicher, ob wir Herrn Hergert aufgrund seiner Behinderung dort einsetzen konnten und baten das Integrationsamt in Chemnitz um Beratung“, erinnert sich Axel Nitschke, Personalleiter bei ENKA.

**Langes Stehen mit Beinprothese** Mehr als 10.000 Pumpen in 36 Spinnmaschinen sorgen dafür, dass aus der zähflüssigen Viskosemasse einzelne Fäden entstehen. Um eine gleich bleibend hohe Qualität zu gewährleisten, müssen die Pumpen regelmäßig gereinigt, gewartet und Verschleißteile

ausgetauscht werden. „Nach einer Arbeitserprobung war klar, dass Siegfried Hergert für diese Anlern-tätigkeit geeignet ist“, so Simone Stöckmann vom Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes beim Kommunalen Sozialverband Sachsen. Doch wie sollte der beinamputierte Mitarbeiter an einem Steh-Arbeitsplatz wie diesem zurechtkommen? „Nach langem Stehen kann der Beinstumpf anschwellen und sich durch Reiben an der Oberschenkelprothese entzünden“, erklärt Siegfried Hergert.

**Entlastung durch Hilfsmittel** Eine behinderungsgerechte Umgestaltung des Arbeitsplatzes in der Pumpenwerkstatt ermöglicht es dem behinderten Mitarbeiter heute im Sitzen zu arbeiten. „Die alte Werkbank wurde gegen ein elektromotorisch höhenverstellbares Arbeitsplatzsystem ausgetauscht. Durch bewegliche Halterungen und Stecksysteme sind alle erforderlichen Werkzeuge und Teile in greifbarer Nähe“, so die Ingenieurin des Integrationsamtes. Ein spezieller Arbeitsstuhl mit geteilter, neigbarer Sitzfläche und dicker Polsterung vermeidet Druckstellen an der Prothesenbefestigung. Damit Siegfried Hergert bei der Arbeit nach Belieben zwischen Sitzen und Stehen wechseln kann, wurde außerdem eine Stehhilfe angeschafft. Ein Transport- und Beistellwagen erspart ihm mühsames Heben und Tragen. Das Integrationsamt hat die Anschaffung der technischen Hilfen finanziell unterstützt und so die Weiterbeschäftigung des ehemaligen Pförtners gesichert. ■

## Neue Wege im Internet BIH Online Akademie

Die Integrationsämter gehen neue Wege im Internet: Eine Online Akademie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) bietet die Möglichkeit, Informationen und Erfahrungen auszutauschen und mit Experten individuelle Fragen zu besprechen.

Wer bei Google die Suchbegriffe „Behinderung“ und „Beruf“ eingibt, erhält 1.350.000 Fundstellen. An erster Stelle steht dabei der BIH-Auftritt [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de). Es ist der Auftritt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Seit zehn Jahren gibt es den Internetauftritt. Er ist stetig erweitert worden und die Zugriffszahlen haben – vor allem in den letzten Jahren – stark zugenommen. Heute kann man sagen: Die gemeinsame Plattform der Integrationsämter ist im Internet die erste Adresse, wenn es um die Belange schwerbehinderter Menschen im Beruf geht.

### Wie wird die Plattform bisher genutzt?

**Beispiel 1: Eine junge Kauffrau in einer Schweriner Immobilienverwaltung** entschließt sich, bei den Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) zu kandidieren. Unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) findet sie ein Kurs-Online-Angebot zur SBV-Wahl. Eine Stunde interaktives Training mit Test und Auswertung – und sie ist mit den Grundlagen vertraut. Eine Wahlbroschüre zum Nachschlagen, ein Wahlkalender, Vorlagen für Aushänge und Stimmzettel: Alles, was sie zur Durchführung der Wahl im Betrieb braucht, steht in

dem Online-Angebot für sie bereit, einschließlich der Links zum Kursprogramm und zu den Ansprechpartnern des Integrationsamtes in Schwerin.

**Beispiel 2: Ein Mitarbeiter eines Mainzer Elektrowerkstattbetriebs** ist an Morbus Crohn erkrankt. Es ist nicht klar, ob der Elektroinstallateur in seinem Beruf weiter arbeiten kann. Der Inhaber des Betriebs hat gehört, dass die Integrationsämter Hilfen anbieten können. Er gibt bei Google „Integrationsamt Mainz“ ein und findet an erster Stelle den gesuchten Kontakt unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de).

**Beispiel 1**

**Beispiel 2**

**Beispiel 3**

### Beispiel 3: Die Bereichsleiterin Personal einer mittelfränkischen Kleinstadt

wird vom Personalrat und der Vertrauensperson darauf angesprochen, dass man an den Abschluss einer Integrationsvereinbarung denken sollte. „Informationen finden Sie bei den Integrationsämtern im Internet!“. Die Personalchefin gibt an ihrem Rechner bei Google „Integrationsvereinbarung“ ein und kommt direkt zur Infothek bei [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de). Im Kurs-Online-Angebot findet sie eine interaktive Einführung ins Thema Integrationsvereinbarung, Praxisbeispiele, Mustervereinbarungen und eine Broschüre zum Ausdrucken. Die Personalchefin kann sich schnell und praxisbezogen einarbeiten und kommt gut vorbereitet zum Meeting mit der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat.

### Was wird zukünftig möglich sein?

#### Beispiel: Der Inhaber eines mittelständischen Handwerksbetriebs in Osnabrück

stößt im Newsletter seines Landesverbandes unter der Rubrik „Neue rechtliche Vorschriften“ auf die Regelung des Paragraphen 84 SGB IX zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) im Rahmen der Prävention. Der Unternehmer sucht nach einem unbürokratischen, praktikablen Verfahren für die spezifische Situation seines Handwerksbetriebs. Sich umfassend einlesen oder an einem Seminar teilnehmen ist nicht seine Sache. Er sucht nach bewährten Erfahrungen in vergleichbaren Betrieben. Bei seiner Innung erfährt er, dass die Integrationsämter jetzt eine entsprechende Möglichkeit durch ihre neue BIH Online Akademie ab Mitte September 2008 unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) anbieten.

### Warum wird das Internetangebot erweitert?

Die Beispiele zeigen, wie das Internet für die Integrationsämter zu einem selbstverständlichen, nützlichen Be-

standteil ihrer Arbeit geworden ist. Der BIH-Auftritt [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) hat jetzt im September 2008 zehnjährigen Geburtstag. Für das Internet bereits ein hohes Alter. Die Integrationsämter haben frühzeitig die neuen Möglichkeiten erfasst.

**Ein Blick auf die Zahlen** In den letzten vier Jahren hat sich die Nutzung des Auftritts fast verdreifacht. Im Jahr 2004 kamen knapp 120.000 unterschiedliche Besucher. 2007 waren es 329.000 Besucher und 508.000 Besuche. Etwa 200.000 Schriften (Download PDF- und Word-Dateien) werden inzwischen pro Jahr über den Auftritt abgerufen. Besonders gut werden auch die neuen interaktiven Kurs-Online-Angebote angenommen. Nach einem ersten E-Learning spezial zu den SBV-Wahlen 2006 ist seit 2007 ein zweiter E-Learning-Baustein zu Integrationsvereinbarungen im Programm.

**Neue Trends, neue Erwartungen** Der Trend zur verstärkten Nutzung des Online-Angebots der Integrationsämter entspricht der generellen Entwicklung der Online-Nutzung in Deutschland. Nach der ARD/ZDF Online-Studie 2007 gehört das Internet in Ausbildung und Beruf inzwischen zum Standard (Nutzung über 78 %). Das Internet entwickelt sich zum Mitmach-Netz – von Wikipedia bis zu den Sozialen Netzwerken. Auch bei einer Kundenbefragung durch die Integrationsämter hatten Online-Angebote zur Selbstinformation und neue kooperative Arbeitsformen im Internet eine hohe Akzeptanz.

**Neue kooperative Arbeitsformen** Um der aktuellen Entwicklung im Internet und den neuen Kundenerwartungen Rechnung zu tragen, werden die Integrationsämter ab Mitte September 2008 auf ihrer Plattform [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) eine BIH Online Akademie einrichten, um neue kooperative Arbeitsformen zu erproben. Sie startet im September 2008 zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). ■

### BIH Online Akademie Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Ab Mitte September 2008 bei [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

Die Integrationsämter unterstützen die Betriebe nicht nur durch Prämien für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), sondern auch bei einer flexiblen und unbürokratischen Einführung – besonders in kleinen und mittleren Betrieben.

Das Angebot wendet sich an alle Akteure, die nach dem SGB IX am Betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligt sind:

- > Arbeitgeber, Personalverantwortliche, Beauftragte der Arbeitgeber
- > Betriebsräte, Personalräte
- > Schwerbehindertenvertretungen
- > Betriebliche Experten, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- > Externe Partner, Integrationsämter, Rehabilitationsträger, Versicherungsträger, Integrationsfachdienste

#### Das Angebot umfasst

**Information** Ab Mitte September 2008 steht für Sie bereit:

- > Wissen: Kurze interaktive Einführung ins Thema
- > Erfahrung: Gute Beispiele, prämierte Betriebe
- > Recht: Urteile, Auswirkungen, Kontakt Experten
- > Praxis: Checkliste, Handlungshilfe, Kontakt Experten

**Netzwerk** Ab Mitte September 2008 können Sie sich bei dem Netzwerk als Teilnehmer eintragen, sich mit anderen austauschen, Gruppen bilden.

**Forum** Ab Oktober 2008 wird das Forum eröffnet, mit Beteiligung namhafter Experten.

**Sprechstunde** Ab Oktober werden wöchentlich Sprechstunden mit Experten angeboten, bei denen auch individuelle Fragen besprochen werden können.