2228

www.integrationsaemter.de • September 3_2009

ISSN 1860-773X

ZB

Zeitschrift

Behinderte Menschen im Beruf

Wirtschaftskrise

Wie wirkt sie sich auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aus?

Zeitarbeit
Eine berufliche Option?

UN-Behinderten-rechtskonvention
In Kraft getreten

ZB info
Behinderte Menschen im Beruf

Liebe Leserin, lieber Leser!

Die Wirtschaftskrise hat bislang 250.000 Menschen in Deutschland den Job gekostet. Dabei sind schwerbehinderte Beschäftigte nicht – wie vielleicht erwartet – stärker vom Stellenabbau betroffen als ihre nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen. Wenn sie aber arbeitslos werden, dann haben sie es in der Regel erheblich schwerer, wieder eine Anstellung zu finden. Daher setzen die Integrationsämter alles daran, bestehende Arbeitsverhältnisse zu erhalten – nicht zuletzt durch eine großzügige Förderung auch bei Kurzarbeit. Im aktuellen Schwerpunkt der ZB werfen wir einen Blick in die Praxis: Wie hat die Krise die Beschäftigungssituation verändert und welche Unterstützungsstrategien für den Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen gibt es? Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der BIH, erklärt im Interview, was die Integrationsämter hierbei unterstützend tun können. Einen Überblick über das aktuelle Leistungsangebot der Integrationsämter und Arbeitsagenturen für behinderte Menschen und ihre Arbeitgeber bietet das dem Heft beigelegte ZB info.

Behinderte Menschen finden schwerer einen neuen Job

Auch die Zeitarbeitsbranche leidet schwer unter der Rezession. Ist die konjunkturelle Talsohle jedoch erst überwunden, wird die steigende Nachfrage nach Arbeitskräften zunächst verstärkt über Zeitarbeiter gedeckt werden. Wir berichten in diesem Heft von zwei behinderten Menschen und ihren Erfahrungen mit der Zeitarbeit.

Im März 2010 finden in Vancouver/Kanada die nächsten Paralympischen Winterspiele statt. Auch der blinde Skirennläufer Gerd Gradwohl wird voraussichtlich dabei sein. Wie es ihm gelingt, Spitzensport und Beruf erfolgreich miteinander zu verbinden, zeigt der Beitrag in der ZB.

Mehr Inklusion und weniger Aussonderung behinderter Menschen fordert die UN-Behindertenrechtskonvention, die im Frühjahr in Deutschland in Kraft trat. Auf den beruflichen Bereich übertragen bedeutet dies zum Beispiel, den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern und mehr Ausbildungen in Betrieben statt in speziellen Einrichtungen zu ermöglichen. Professor Dr. Theresia Degener erläutert im Gespräch mit der ZB, welche Ziele die Konvention verfolgt.

Michael Alber
Leiter des Integrationsamtes
beim Niedersächsischen Landesamt für Soziales,
Jugend und Familie in Hildesheim

Verteiler

ZB Zeitschrift:
Behinderte Menschen im Beruf

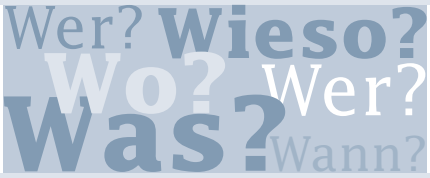
An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den
- **Beauftragten des Arbeitgebers**
- **Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.**

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit
Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.
ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).
Redaktion: Dr. Helga Seel, Köln (verantw. für den Inhalt), Sabine Wolf (verantw. für den Verlag), Elly Lämmlen
Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe
Reportagen und Berichte: Karl-Friedrich Ernst, Elly Lämmlen, Andrea Temminghoff, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok
Titelfoto: Tim Wegner/laif • **Fotos:** Gero Breloer/dpa S. 6 (o.li.); Daimer AG S. 3, 6 (u.), 13 (o.); Arne Dedert/dpa S. 10 (o. re.); Fotolia.com: Almut Müller S. 1 (u.li.), Ljupco Smokovski S. 4 (o.); Andreas Fischer S. 11; privat (Gerd Gradwohl) S. 3, 8 (o.); Matthias Hiekel/dpa S. 10 (o. Mi.); Werner Kaiser S. 2; Daniel Karmann/dpa S. 10 (o. li.); Harald Oppermann S. 3, 13 (u.); Claudius Pflug S. 4 (u.); Stephanie Pilick/dpa S. 3, 15; Zbigniew Pluszynski/dpa S. 14; Randstad Archiv S. 3, 6, 7; Rainer Retzlaff S. 8 (u.); Manfred Rinderspacher S. 3, 13 (Mi.); Tim Wegner/laif S. 10 (u.) • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare
Redaktionsschluss: August 2009 • Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.
Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.
Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

NACHRICHTEN 4 – 5



- Pflichtarbeitsplätze 2007
- Berufsbildungsbericht 2009
- Treffpunkt: BIH Online Akademie zum BEM
- **Grafik, Fachmessen und Neuerscheinungen**

THEMA 6 – 7

Zeitarbeit
Vagabunden der Arbeitswelt?

Reiner Hahn und Cornelia Völske sind seit vielen Jahren als Zeitarbeitskräfte bei Randstad tätig. Ungewöhnlich für eine Branche, in der nur der Wechsel beständig ist.

REPORT 8

Paralympics
Gerd Gradwohl beweist Mut und Optimismus

Als sehbehinderter Skirennläufer gewann Gerd Gradwohl bei Paralympischen Winterspielen Gold. Wichtiger als die sportliche Karriere ist ihm aber der Beruf.

RECHT 9

- Urlaubsabgeltung bei Arbeitsunfähigkeit
- Beförderung einer schwerbehinderten Beamtin

SCHWERPUNKT

10 – 13

Wirtschaftskrise
Wie wirkt sie sich auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aus?

Kurzarbeit, Stellenabbau, Insolvenzen – wie hart trifft es schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Krise? Und was kann das Integrationsamt für sie tun?
Aktuelle Daten und Fakten, Beispiele aus der Praxis und ein Interview mit Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der BIH.

INTERVIEW 14 – 15

UN-Behindertenrechtskonvention
„Ein moralischer Kompass für die Behindertenpolitik“

Über die Bedeutung der UN-Behindertenrechtskonvention sprach die ZB mit Dr. Theresia Degener, Professorin an der Evangelischen Fachhochschule RWL in Bochum.

BEILAGE

ZB info

Behinderte Menschen im Beruf

Leistungen an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen

Jetzt sind Sie am Zug!

Nutzen Sie die BIH Online Akademie zum BEM

Arbeitgeber und alle am BEM Beteiligten können sich umfassend informieren, Erfahrungen austauschen, Fragen an Experten richten ...

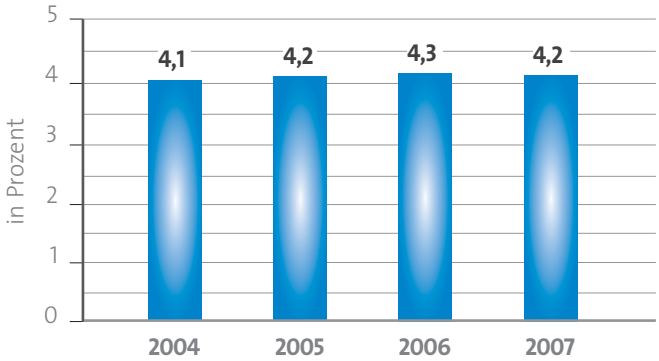
Zugang über **www.integrationsaemter.de**

Pflichtarbeitsplätze 2007

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2007 rund 131.900 Firmen und Behörden beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie waren verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze – das sind 961.200 Stellen – mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Tatsächlich waren rund 841.600 Pflichtarbeitsplätze besetzt.
Mehr als 104.700 Arbeitgeber haben die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht und davon beschäftigen knapp 38.000 Arbeitgeber überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Dagegen haben rund 27.200 Arbeitgeber fünf oder mehr Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt. Die niedrigsten Beschäftigungsquoten – unter drei Prozent – wurden in den Wirtschaftsbereichen Bau, Landwirtschaft, Handel und Gastgewerbe verzeichnet. An der Spitze liegen öffentliche Arbeitgeber mit ihren Verwaltungen mit 6,2 Prozent.

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

Beschäftigungsquote 2004-2007



Die Auswertung des Anzeigeverfahrens hat für das Jahr 2007 eine Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen von 4,2 Prozent ergeben. Dies teilte die Bundesagentur für Arbeit mit. Die Quote hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 Prozent verringert. Private Arbeitgeber haben 2007 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 3,7 Prozent zudem deutlich niedriger als bei öffentlichen Arbeitgebern mit 6,0 Prozent.

FACHMESSEN FACHMESSEN

ConSozial 2009

„Märkte für Menschen: verantworten – gestalten – selbst bestimmen“ lautet das Motto der elften ConSozial, die in diesem Jahr als gemeinsame Veranstaltung mit dem 78. Deutschen Fürsorgetag stattfindet. Als eine der führenden Fachmessen für den Sozialmarkt im deutschsprachigen Raum wird sie vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen veranstaltet. Mehr als 300 Aussteller präsentieren Dienstleistungen und Produkte rund um Management und Organisation sozialer Arbeit und Pflege.
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 11. bis 12. November 2009 im Messezentrum in Nürnberg statt. Mehr Informationen im Internet: www.consozial.de

REHACARE 2009

Auf der weltgrößten Fachmesse für Rehabilitation, Prävention, Integration und Pflege, der REHACARE International, präsentieren im Oktober rund 750 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. Schwerpunkt ist in diesem Jahr das Thema „Übergang Schule – Beruf“. Ein Team aus Experten steht für Beratungen zur Verfügung und auf dem **„Markt der Möglichkeiten“ am 16. Oktober 2009** präsentieren sich fünf Betriebe mit ihren behinderten Auszubildenden. Am Stand können darüber hinaus die behinderungsgerechten Arbeitsplätze einer Technischen Zeichnerin und eines CNC-Drehers angeschaut werden. Schließlich stehen mehrere Workshops zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement auf dem Programm.

Die REHACARE findet vom 14. bis 17. Oktober 2009 auf dem Düsseldorfer Messegelände statt. Standort der Integrationsämter: Halle 3, Stand D89/C88. Mehr Informationen im Internet: www.rehacare.de

Berufsbildungsbericht 2009

▸ Nach Angaben des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung herausgegebenen Berufsbildungsberichtes stieg die Zahl der Ausbildungen nach besonderen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen im Jahr 2008 um 1,5 Prozent an: Knapp 14.300 junge Menschen, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung keine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren können, erhielten einen Ausbildungsvertrag.

▸ Insgesamt rund 94.800 behinderte Menschen besuchten eine berufsfördernde Maßnahme mit dem Ziel der beruflichen Ersteingliederung, zum Beispiel in einem Berufsbildungswerk. 52.000 von ihnen strebten einen Berufsabschluss an.

▸ Mehr als 16.700 Jugendliche befanden sich in berufsvorbereitenden Maßnahmen, etwa zur Eignungsabklärung.

▸ Insgesamt 20.500 behinderte Menschen wurden 2008 im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen gefördert.

Der Bericht ist erhältlich beim Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Postfach 30 02 35, 53182 Bonn, Telefon 0 18 05/26 23 02, Fax 0 18 05/26 23 03, E-Mail books@bmbf.bund.de und im Internet steht der Bericht zum Download bereit: www.bmbf.de > Publikationen

Treffpunkt

WIE GEHT'S WEITER?

Im Oktober 2008 ist die BIH Online Akademie ans Netz gegangen. Über 1.250 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben sich seit dem Start angemeldet, um dieses kostenlose Informations- und Beratungsangebot zum BEM zu nutzen – ein Beweis, dass die BIH Online Akademie angenommen wird. Die Projektlaufzeit war festgelegt bis Ende Juli 2009. Nun werden die Integrationsämter die gemachten Erfahrungen auswerten und beraten, in welcher Form die BIH Online Akademie fortgeführt werden wird. So kann man bereits jetzt festhalten, dass die Gelegenheit, Experten Fragen zu stellen, sehr gut angenommen wird. Es hat sich aber auch gezeigt, dass die Fragen, die im Chat gestellt wurden, oftmals komplex waren und in zwei, drei Sätzen nicht angemessen beantwortet werden können. Deshalb zeichnet es sich ab, dass anstelle des Chat-Angebots das Expertenforum ausgebaut wird. Ebenso soll die Online Akademie auf weitere aktuelle Themenfelder ausgeweitet werden. Ihre Anregungen als Nutzer nehmen wir gerne auf – bitte schreiben Sie uns. Auch während der Programmpause steht die BIH Online Akademie den Teilnehmern zur Information und zum Erfahrungsaustausch offen. Wir freuen uns über Ihren Besuch!

Zugang zur BIH Online Akademie: **www.integrationsaemter.de**

Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschi

Internetportal „einfach teilhaben“

Alle wichtigen Informationen für Menschen mit Behinderungen, ihre Familien und Arbeitgeber stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf einem neuen Internetportal bereit: „einfach teilhaben“ informiert – nach Lebensbereichen sortiert – zum Beispiel über barrierefreies Studieren, Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgeber behinderter Menschen bis hin zu Rentenansprüchen von Menschen mit Behinderungen. Außerdem stellt die Seite entsprechende Formulare und Kontaktdaten von Ansprechpartnern zusammen. In das Portal eingebunden ist auch ein Marktplatz zum Persönlichen Budget, der behinderte Menschen über die in ihrer Region verfügbaren Anbieter von Rehabilitations- und Teilhabeleistungen informiert.

Mehr Informationen im Internet: www.einfach-teilhaben.de

Wörterbuch für Gebärdensprache

„Das große Wörterbuch der Deutschen Gebärdensprache“ ist das bisher umfangreichste Wörterbuch einer Gebärdensprache. Die DVD-ROM enthält 18.000 Begriffe und Gebärdenvideos des Grundwortschatzes der Deutschen Gebärdensprache sowie Fachbegriffe und Gebärden aus Schule und Ausbildung. Über Suchbegriffe oder per Mausklick findet der Nutzer die jeweilige Gebärde für ein Wort oder eine Redewendung. Auch das Nachschlagen der Bedeutung von Gebärden in der deutschen Lautsprache ist möglich. Das Wörterbuch soll besonders die Schulbildung und den Übergang ins Berufsleben von gehörlosen jungen Menschen unterstützen.

Das große Wörterbuch der Deutschen Gebärdensprache. Verlag Karin Kestner, DVD-ROM für PC und Mac, April 2009, 97 Euro, ISBN 978-3-9812004-1-6. Erhältlich im Buchhandel oder im Internet unter www.kestner.de

Zeitarbeit

Vagabunden der Arbeitswelt?

Reiner Hahn und Cornelia Völske sind seit vielen Jahren als Zeitarbeitskräfte bei Randstad tätig. Ungewöhnlich für eine Branche, in der nur der Wechsel beständig ist.

Als Reiner Hahn 1996 arbeitslos wurde, war er 46 Jahre alt und schwerbehindert. Die körperlich anstrengende Arbeit als Schweißer hatte ihre Spuren hinterlassen. Nach vielen erfolglosen Bewerbungen wollte er es mit Zeitarbeit probieren. „Ich hoffte, auf diesem Weg wieder an eine feste Anstellung zu kommen“, so der Berliner. Aus dem gleichen Grund entschloss sich vor neun Jahren auch Cornelia Völske aus Rostock, Zeitarbeit zu machen. „Am Anfang fiel mir der häufige Wechsel von einer Firma zur nächsten schwer“, gibt sie offen zu. Inzwischen findet die Bürokauffrau es aber auch reizvoll, Einblicke in ganz verschiedene Betriebe und deren Arbeitsweise zu erhalten.

„Solange mich der Kunde braucht“

Reiner Hahn und Cornelia Völske sind bei Randstad als Zeitarbeitskräfte angestellt. Ihre Arbeitsleistung erbringen sie aber für die Kunden des Personaldienstleisters, der in Deutschland Marktführer ist. Cornelia Völske war bisher in 29 verschiedenen Firmen eingesetzt. Manchmal nur für wenige Tage, einmal auch für ein ganzes Jahr. „Je nachdem, wie lange mich der Kunde braucht.“ Nicht immer sind die Zeitarbeitskräfte in ihrem erlernten Beruf tätig. Reiner Hahn hat schon viele verschiedene Arbeiten erledigt: Im Lager eines Klinikums in Neukölln hat er zum Beispiel viereinhalb Jahre lang Pflegematerial verwaltet und auf die Stationen geliefert.

Da die beiden Zeitarbeitskräfte bei Randstad fest angestellt sind, erhalten sie auch dann ihren Lohn, wenn der nächste Auftrag sich nicht nahtlos anschließt. Bis zu einem gewissen Maß werden in diesen „Einsatzpausen“ auch Überstunden, die in einem Arbeitszeitkonto erfasst sind, abgebaut. Mangels Aufträgen in der näheren Umgebung wurde Cornelia Völske von März bis Juni dieses Jahres zum ersten Mal weiter weg, ins 100 Kilometer entfernte Schwerin geschickt. Die Unterbringung im Hotel hat Randstad bezahlt.

„Manche gehen auf Distanz“

Ihre Schwerbehinderung ist für Reiner Hahn und Cornelia Völske bei der Arbeit kein Thema. Mit seinem Rückenleiden kann der heute 59-Jährige zwar nicht „jede“ Arbeit annehmen, aber spezielle Hilfsmittel benötigt er nicht. Ähnlich bei seiner Kollegin, die auf einem Ohr taub ist und unter Tinnitus leidet: „Mein Arbeitsplatz darf nicht zu laut sein. Ein Großraumbüro mit vielen Hintergrundgeräuschen wäre zum Beispiel ungeeignet.“ Ihr Disponent bei Randstad weiß Bescheid und achtet bei der Auswahl des Einsatzortes und der Tätigkeit darauf.

An seine Rolle als „fremde Aushilfe“ musste sich Reiner Hahn, der eher ein bodenständiger und geselliger Typ ist, erst gewöhnen. Nicht immer wird er in den Betrieben freundlich empfangen: „Manche Kollegen gehen auf Distanz.“ Er weiß, in wirtschaftlich schwierigen Zeiten fürchten Mitar-

beiter der Stammbelegschaft die Konkurrenz der Zeitarbeitsfirmen besonders. Reiner Hahn hatte sich vor 13 Jahren für die Zeitarbeit entschieden, weil es für ihn der einzige Weg aus der Arbeitslosigkeit schien. Dafür nahm er auch Lohneinbußen von 20 Prozent in Kauf. Sein Rat für alle, die Zeitarbeit ins Auge fassen: Sich vorher gut über die arbeitsvertraglichen Bedingungen informieren und einen seriösen Anbieter auswählen. ■

WICHTIG FÜR BETRIEBE

- Im Rahmen der Beschäftigungs- und Ausgleichsabgabepflicht werden die Arbeitplätze von Zeitarbeitnehmern ausschließlich dem Verleihbetrieb zugeordnet.
- Die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes fällt in den Verantwortungsbereich des Entleihers. Damit erhält der Entleihbetrieb auch entsprechende Leistungen des Integrationsamtes.
- Schwerbehinderte Zeitarbeitnehmer, die länger als drei Monate im Entleihbetrieb tätig sind, sind dort bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung und des Betriebsrates wahlberechtigt, aber nicht wählbar.

Randstad: Offen für schwerbehinderte Menschen

Ist Zeitarbeit eine Option für schwerbehinderte Menschen? Die ZB sprach mit Christiane Wilke, Gesamtschwerbehindertenvertreterin bei Randstad in Deutschland.

? Frau Wilke, ist Randstad überhaupt an der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen interessiert?

Christiane Wilke Auf jeden Fall! Derzeit arbeiten ungefähr 650 Kolleginnen und Kollegen mit einer Schwerbehinderung bei Randstad. Davon sind 80 Prozent als Zeitarbeitskräfte tätig. Gemessen an rund 66.000 Mitarbeitern ist der Anteil zwar noch gering. Aber unsere Geschäftsführung steht der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen offen gegenüber. Meines Wissens sind wir das einzige Zeitarbeitsunternehmen mit einer Schwerbehindertenvertretung.

? Viele Betroffene hoffen, über die Zeitarbeit eine Festanstellung in einem Betrieb zu bekommen ...

Wilke Ja, Zeitarbeit kann ein Türöffner sein. Bis Anfang des Jahres lag die Übernahmequote unserer schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen in ein Kundenunternehmen bei etwa 35 Prozent.

? Zeitarbeit verlangt ein hohes Maß an Mobilität und Flexibilität – ein Problem für schwerbehinderte Menschen?

Wilke Wir versuchen, entsprechend flexible Lösungen zu finden, zum Beispiel, wenn es um die behinderungsgerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes geht. Einer unserer kaufmännischen Mitarbeiter zum Beispiel, der sehbehindert ist, bringt eine spezielle Tastatur als mobile Arbeitshilfe zum jeweiligen Einsatzort mit. Einzig für psychisch Kranke ist Zeitarbeit generell nicht empfehlenswert. Ein ständig wechselndes soziales Umfeld und ein bisweilen ruppiges Arbeitsklima würden sie gesundheitlich eher destabilisieren.

? Der Zeitarbeitsbranche haftet ein eher negatives Image an – Stichwort Billiglöhne und Unterwanderung des Kündigungsschutzes ...?

Wilke Randstad befürwortet deshalb einen gesetzlichen Mindestlohn für die Branche. Das Unternehmen selbst ist an den Tarifvertrag zwischen dem Bundesverband Zeitarbeit Personaldienstleistungen und dem Deutschen Gewerkschaftsbund gebunden. Die meisten Zeitarbeiter bei Randstad haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit gesetzlicher Kündigungsfrist.

? Wie wirkt sich die Wirtschaftskrise bei Randstad aus?

Wilke Die Zeitarbeitsbranche gehört in einer Wirtschaftskrise immer mit zu den ersten, die betroffen sind, weil die Kundenunternehmen zuerst die Zeitarbeiter zurückschicken, bevor sie eigenes Personal entlassen. Dies erklärt den starken Rückgang in der Branche deutschlandweit von 745.000 Zeitarbeitnehmern in 2008, vor Beginn der Krise, auf etwa 470.000 Beschäftigte im Frühjahr 2009. Da die Automobilindustrie ein wichtiger Kunde ist, müssen auch wir je nach Standort Auftragsrückgänge verkraften. Umgekehrt wird bei einem wirtschaftlichen Aufschwung zuerst die Nachfrage nach Zeitarbeitskräften steigen. Wir blicken deshalb trotz allem optimistisch in die Zukunft. ■

Paralympics

Gerd Gradwohl beweist Mut und Optimismus

Als erster sehbehinderter Skirennläufer konnte Gerd Gradwohl bei Paralympischen Winterspielen Gold für Deutschland gewinnen. Aber auch in seinem Beruf hat der sympathische Bayer den Ehrgeiz, Grenzen zu überwinden und Herausforderungen zu meistern.

Mit seinem Begleitläufer feiert Gerd Gradwohl sportliche Erfolge. Dank technischer Hilfen meistert der Physiotherapeut seine Sehbehinderung auch im Beruf.

Gerd Gradwohl war nicht immer sehbehindert. Erst 1996 wurde er durch eine Makuladegeneration, eine genetisch bedingte Augenkrankheit, im Sehzentrum fast blind. Da die Krankheit anfangs mit neurologischen Problemen und Erschöpfungszuständen einherging, war an Sport zunächst nicht zu denken. Das war für den ehrgeizigen Allgäuer aber kein Grund aufzugeben.

Schicksalsschlag als Herausforderung

Im Jahr 1999 fand Gerd Gradwohl – über einige Umwege und mehr aus Zufall – den Weg in die deutsche Skinationalmannschaft der Menschen mit Behinderung. Das war zugleich der Beginn einer erfolgreichen Sportkarriere. Bei den Paralympics 2006 in Turin holte „Beppi“ zusammen mit seinem Begleitläufer Karl-Heinz Vachenauer Gold in der Abfahrt und Bronze im Slalom. Auch bei Welt- und Europacuprennen steht der Skirennfahrer regelmäßig auf dem Podest. Zuletzt wurde er im Februar 2009 in Korea Abfahrtsweltmeister in der Klasse der sehbehinderten Fahrer.

Die Karriere im Wintersport steht für Gerd Gradwohl allerdings nicht an erster Stelle. „Mein Beruf ist meine Zukunft! Wenn der Job es erfordert, streiche ich auch schon mal eine Trainingseinheit“, so der studierte Völkerkundler und Afrikanist, der vor seiner Erkrankung zehn Jahre lang als selbstständiger Bauunternehmer tätig war.

Umschulung zum Physiotherapeuten

Nach seiner teilweisen Erblindung musste sich Gerd Gradwohl beruflich umorientieren und begann beim Berufsförderungswerk (BFW) Mainz eine Ausbildung zum Physiotherapeuten, die er im September 2006 mit dem Staatsexamen abschloss. Das BFW Mainz – zugleich Gerd Gradwohls Sponsor – unterstützt ihn seitdem bei der beruflichen Integration. Heute führt er zusammen mit seiner ebenfalls sehbehinderten Frau eine eigene Praxis für Physiotherapie in Kempten. Dort behandelt der 49-Jährige insbesondere Patienten mit orthopädischen, chirurgischen oder neurologischen Beschwerden. Auch Leistungssportler verschiedener Sportarten zählen zu seinen Kunden. Probleme hat Gerd Gradwohl aufgrund seiner Behinderung nicht bei der Behandlung seiner Patienten. „Nur beim Ausfüllen von Formularen bin ich auf Unterstützung angewiesen, weil ich seit meiner Erkrankung nicht mehr lesen kann.“ Das Integrationsamt beim Zentrum Bayern Familie und Soziales – Region Schwaben finanziert ihm deshalb für etwa zehn Stunden in der Woche eine Arbeitsassistenz.

„Geht nicht, gibt’s nicht!“

Das Leben ist für Gerd Gradwohl eine ständige Herausforderung, die er meistern will. Auch nach seinen Erfolgen im alpinen Skisport lehnt er sich nicht zurück, sondern setzt sich immer wieder neue Ziele: „Bei den Paralympics in Vancouver/Kanada will ich im März 2010 wieder auf dem Treppchen stehen. Und um meine Patienten noch ganzheitlicher behandeln zu können, möchte ich im kommenden Jahr eine Fortbildung im Bereich der traditionellen chinesischen Medizin absolvieren.“ Mit seinem Lebensmut und seiner positiven Ausstrahlung beeindruckt Gerd Gradwohl nicht nur Sportbegeisterte: „Ich will Menschen mit Behinderung zeigen, dass man das Handicap in sein Leben integrieren kann.“ ■

§ Arbeitsunfähigkeit

Urlaubsabgeltung

Leitsätze:

1. Der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt, deshalb arbeitsunfähig ist und daher seinen Urlaub bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht nehmen kann. § 7 Abs. 3 und 4 BUrlG ist im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern insoweit nach den Vorgaben des Artikels 7 der Richtlinie 2003/88/EG (juris EGRL 88/2003) gemeinschaftsrechts-konform fortzubilden.

2. Der Zusatzurlaub nach § 125 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX gehört zu den gesetzlichen Urlaubsansprüchen, er folgt bundesurlaubsgesetzlichen Regelungen und ist daher in Fällen vorstehender Art ebenfalls abzugelten. (Nicht amtliche Leitsätze)

LAG Düsseldorf, Urteil vom 02.02.2009 – 12 Sa 486/06

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Im vorliegenden Fall war der schwerbehinderte Arbeitnehmer ein Jahr lang, bis zum 30.09.2005, wegen eines schweren Bandscheibenleidens fortlaufend arbeitsunfähig krankgeschrieben. Im Mai 2005 beantragte der Arbeitnehmer bei der Beklagten, ihm ab 01.06.2005 den Urlaub 2004 zu gewähren. Dies lehnte die Arbeitgeberin mit der Begründung ab, dass zuvor der personalärztliche Dienst die Dienstfähigkeit feststellen müsste. Im September 2005 stellte zudem die Arbeitgeberin als Rentenversicherungsträger mit Bescheid fest, dass der Arbeitnehmer erwerbsgemindert sei und bewilligte ihm rückwirkend ab 01.03.2005 eine unbefristete Rente wegen voller Erwerbsminderung. Aufgrund dieser Feststellung endete das Arbeitsverhältnis zum 30.09.2005.

Im November 2005 hat der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht Klage auf Abgeltung des noch offenen Urlaubs für die Jahre 2004 und 2005 erfolglos erhoben. Das Arbeitsgericht verwies in seiner Begründung auf die (inzwischen) alte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, wonach dem Arbeitnehmer kein Abgeltungsanspruch zusteht, wenn er aufgrund von dauernder Arbeitsunfähigkeit den Urlaub nicht nehmen konnte. Die hiergegen geführte Berufung führte überwiegend zum Erfolg.

Zunächst hatte die Kammer des Landesarbeitsgerichtes (LAG) durch Beschluss den Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) um Vorabentscheidung ersucht. Sie hielt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes unvereinbar mit europäischem Recht. Der EuGH hat mit Urteil vom 20.08.2009 über die Auslegung der einschlägigen Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 04.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung entschieden.

In seiner Begründung führte das LAG daraufhin aus, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung auch dann hat, wenn er aufgrund dauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit diesen nicht nehmen konnte. Es führte weiter aus, dass dem Arbeitnehmer dieser Anspruch im Umfang sowohl seines gesetzlichen Urlaubsanspruches als auch seines Anspruchs auf Zusatzurlaub nach § 125 SGB IX zusteht. ■

§ Schwerbehinderte Beamtin

Beförderung

Leitsatz:

Wird eine schwerbehinderte Polizeivollzugsbeamtin auf Lebenszeit, die trotz ihrer gesundheitlichen Einschränkungen weiterhin im Polizeivollzugsdienst verwendet wird, ohne Rücksicht auf Erfordernisse des angestrebten Amtes alleine wegen ihrer eingeschränkten Polizeidienstfähigkeit vom Beförderungsgeschehen ausgeschlossen, so ist dies verfassungswidrig. Dies ergibt sich aus Artikel 33 Abs. 2 i.V.m. Artikel 3 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes (GG). (Nicht amtlicher Leitsatz)

BVerfG, Beschluss vom 10.12.2008 – 2 BvR 2571/07

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Beschwerdeführerin steht seit 1992 als Polizeibeamtin im mittleren Dienst des Freistaates Sachsen. Im Jahre 2000 stellte sich heraus, dass sie an einer seltenen Erkrankung des Herzens leidet und daher auf Dauer polizeidienstunfähig ist. Sie wurde daraufhin auf einem Dienstposten eingesetzt, der ihre gesundheitlichen Einschränkungen berücksichtigt. Seit 2002 ist sie schwerbehindert. Nachdem sie zwischenzeitlich zum Erwerb der Befähigung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst zugelassen und diese Aufstiegsausbildung auch erfolgreich abgeschlossen hatte, bemühte sie sich erfolglos um einen Wechsel in die Laufbahn des gehobenen Dienstes. Am 29.04.2005 teilte der Dienstherr der Beschwerdeführerin mit, dass sie mangels gesundheitlicher Eignung nicht in den gehobenen Polizeivollzugsdienst befördert werden könne. Sie könne aufgrund ihrer gesundheitlichen Einschränkungen wesentliche Teile der polizeilichen Arbeit nicht ausüben. Hiergegen erhob die Beschwerdeführerin Klage, die das Verwaltungsgericht Dresden abwies. Den Antrag auf Berufung lehnte das Sächsische Oberverwaltungsgericht ab.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) gab der Beschwerdeführerin schließlich Recht. In seiner Begründung stellte es klar, dass sowohl der Bescheid der Polizeidirektion als auch die Entscheidungen der Gerichte verfassungswidrig sind und die Beschwerdeführerin in ihren Rechten aus Artikel 33 Abs. 2 i.V.m. Artikel 3 Abs. 3, Satz 2 Grundgesetz (GG) verletzen. Sowohl die Polizeidirektion als auch die Gerichte sind nach Überzeugung des Verfassungsgerichts fälschlich davon ausgegangen, dass eine Beförderung im Polizeivollzugsdienst stets und zwingend die uneingeschränkte Polizeidienstfähigkeit des Bewerbers voraussetze. Das BVerfG verwies deshalb die Sache zurück und beauftragte die Gerichte, zu klären, ob die in der Ausgangsentscheidung enthaltene Behauptung des Dienstherren, es stehe im gehobenen Polizeivollzugsdienst kein Dienstposten zur Verfügung, auf dem die Beschwerdeführerin mit ihren gesundheitlichen Einschränkungen auf Dauer verwendet werden könne, tatsächlich zutrifft. ■

Wirtschaftskrise

Wie wirkt sie sich auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen aus?

Kurzarbeit, Stellenabbau, Insolvenzen – wie hart trifft es schwerbehinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Krise? Und was kann das Integrationsamt für sie tun?

Immer mehr Bürgerinnen und Bürger bekommen die Folgen der Wirtschaftskrise unmittelbar zu spüren. Im Juli 2009 suchten 252.000 Menschen mehr als ein Jahr zuvor einen Arbeitsplatz. Viele Betriebe in Deutschland versuchen indessen, die konjunkturelle Durststrecke mit Kurzarbeit zu überbrücken. Im März 2009 waren davon 1,11 Millionen Beschäftigte betroffen. Unter der Krise leiden vor allem produzierende, stark exportabhängige Unternehmen in der Metallindustrie, im Maschinenbau oder in der Automobilbranche, wo laut Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Deutschen Automobilindustrie insgesamt 25.000 schwerbehinderte Menschen und rund 140 behinderte Auszubildende beschäftigt sind. Auch entsprechende Zulieferer- oder Dienstleistungsunternehmen verzeichnen drastische Auftragsrückgänge. Gleiches gilt für Branchen, deren Umsätze stark von Rohstoffpreisen abhängig sind, wie etwa Receyclingunternehmen, die mit dem Verfall des Schrottpreises zu kämpfen haben.

Folgen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Auch der besondere Kündigungsschutz kann die schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel nicht vor betriebsbedingten Kündigungen bewahren. Fast 8.000 Kündigungsanträge – 30 Prozent mehr als im Vorjahreszeitraum – gingen bei den Integrationsämtern im ersten Quartal 2009 ein. Im Juli 2009 waren rund 166.950 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet – ein Anstieg um 2,3 Prozent zum Vorjahr. Ihr Anteil an der Gesamtheit der Arbeitslosen lag bei 4,8 Prozent – und damit leicht unter dem Vorjahreswert von 5 Prozent. Danach sind schwerbehinderte Menschen zwar nicht stärker vom Stellenabbau betroffen als ihre nicht behinderten Kollegen. Wenn sie jedoch arbeitslos werden, haben sie es aufgrund der Behinderung deutlich schwerer, wieder in Arbeit zu kommen. Deshalb ist die Sicherung ihrer Beschäftigung von so großer Bedeutung. Wie sich die Ausgleichsabgabe – und damit die finanziellen Möglichkeiten der Integrationsämter zur Förderung gefährdeter Arbeitsplätze – entwickelt, bleibt abzuwarten. Bisher ist die Ausgleichsabgabe trotz gestiegener Zahl an Insolvenzen nicht rückläufig. ■

„Betriebe aktiv bei der Sicherung der Beschäftigung unterstützen“

Welchen Handlungsspielraum haben die Integrationsämter überhaupt in der Wirtschaftskrise? Fragen an Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und Leiter des Integrationsamtes beim Kommunalverband Jugend und Soziales (KVJS) Baden Württemberg in Karlsruhe.

? Herr Ernst, wie ist die Krise in den Integrationsämtern zu spüren? Und was sind derzeit Ihre größten Probleme?

Karl-Friedrich Ernst Unser größtes Problem ist es natürlich, die stark gestiegenen Antragszahlen im besonderen Kündigungsschutz zu bewältigen. Ende des ersten Quartals 2009 waren es durchschnittlich 30 Prozent mehr Anträge – in Baden-Württemberg sogar 36 Prozent. Zur Jahresmitte verzeichnen wir hier einen weiteren Anstieg auf 44 Prozent. Das bedeutet mehr Arbeit mit unveränderter Personalausstattung. Gleichzeitig sollen wir ja sorgfältig abgewogene Entscheidungen treffen und das bedeutet unter anderem, dass wir vor Ort sein müssen, mit den Betroffenen in den Betrieben reden und nach einvernehmlichen Lösungen suchen und nicht einfach am Schreibtisch schnell „etwas abarbeiten“.

? Wie begegnen die Integrationsämter der Wirtschaftskrise? Wo setzen Sie Schwerpunkte ?

Ernst Es muss der großen Gefahr begegnet werden, die präventiven Anteile unserer Arbeit zurückzuschrauben und nur noch auf eingehende Kündigungsanträge zu reagieren. Wir haben in den letzten Jahren mit der Begleitenden Hilfe, der Prävention und der Etablierung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements viel erreicht. Wir wollen dies jetzt nicht verloren geben, sondern Betriebe aktiv bei der Sicherung von Arbeitsplätzen schwerbehinderter Menschen unterstützen. Man muss es gleichzeitig realistisch sehen: Die starken Auswirkungen der Wirtschaftskrise wurden im letzten Jahr von allen unterschätzt. Am Arbeitsmarkt soll uns das Schlimmste ja noch bevorstehen. Da tun sich auch die Integrationsämter schwer, der Entwicklung wirklich etwas entgegenzusetzen. Wenn große Konzerne plötzlich Tausende von Stellen abbauen, dann wird es schwierig, schwerbehinderte Arbeitnehmer, die sich darunter befinden, vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu bewahren. Unsere Erfolgschancen sind umso größer, je mehr es um individuelle Probleme der Menschen geht, insbesondere wenn die Kündigungsabsicht mit den Auswirkungen der Behinderung und der Leistungsfähigkeit zusammenhängt. Hier kann man am ehesten mit Prävention und unseren Leistungen etwas erreichen.

? Haben Sie die Förderung zur Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen erst einmal ad acta gelegt?

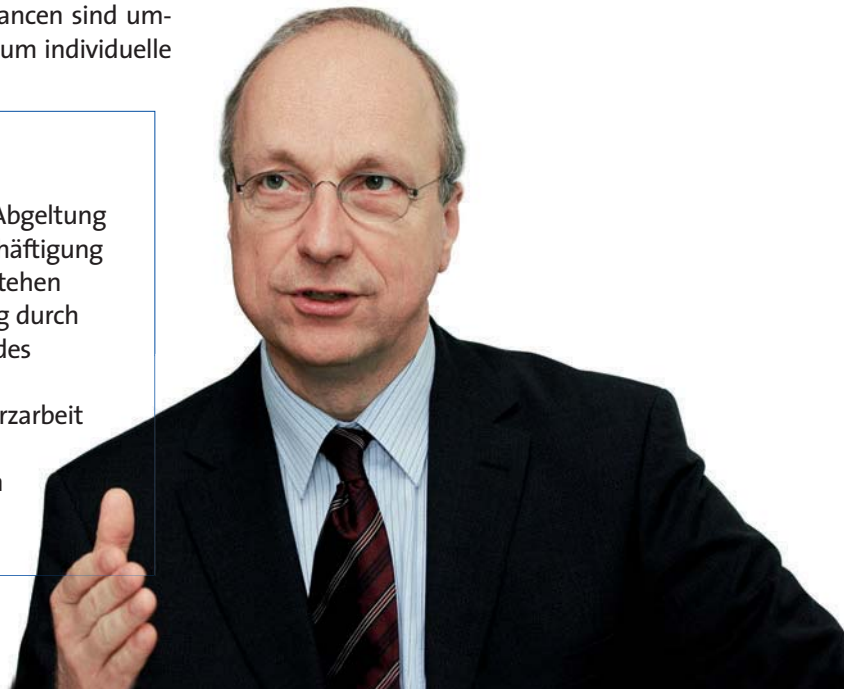
Ernst Nein, selbstverständlich nicht, auch wenn die Zahl der Neuschaffungen derzeit zurückgeht. Es gibt aber unverändert Branchen, die von der Wirtschaftskrise nicht oder weniger stark betroffen sind. Es wurden im ersten Quartal 2009 Neuschaffungen gefördert und dies wird auch im restlichen Jahr 2009 der Fall sein.

? Was können die Schwerbehindertenvertretungen bzw. das betriebliche Integrationsteam in der aktuellen Situation tun?

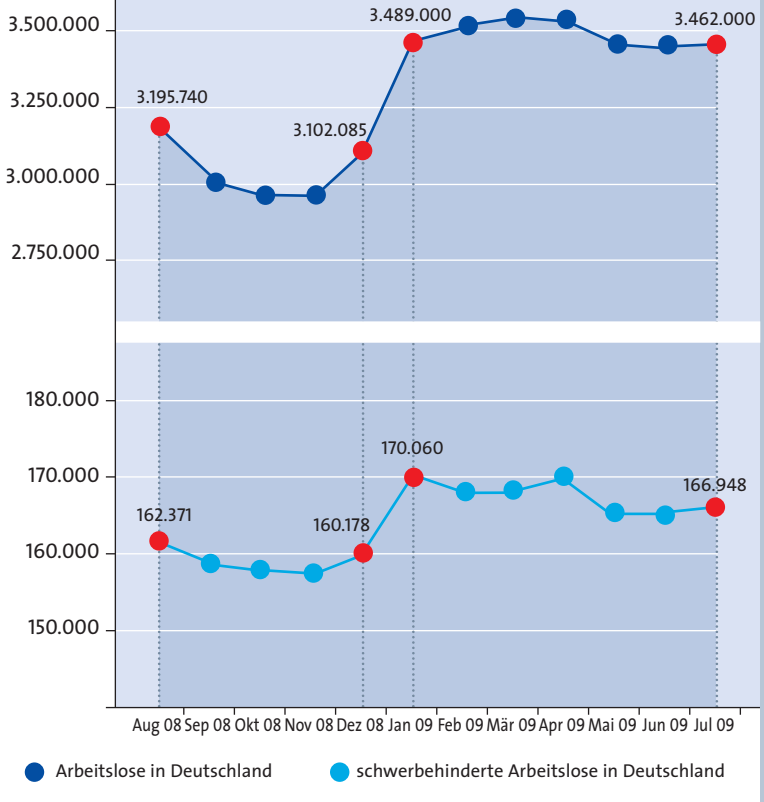
Ernst Sie sind für die Integrationsämter eine sehr wichtige Verbindung in die Betriebe. Deshalb unser Appell an die Schwerbehindertenvertretungen, frühzeitig mit uns Kontakt aufzunehmen, damit sichergestellt werden kann, dass die Prävention nicht zum „notwendigen Übel“ vor dem Kündigungsantrag degeneriert. ■

Förderung bei Kurzarbeit

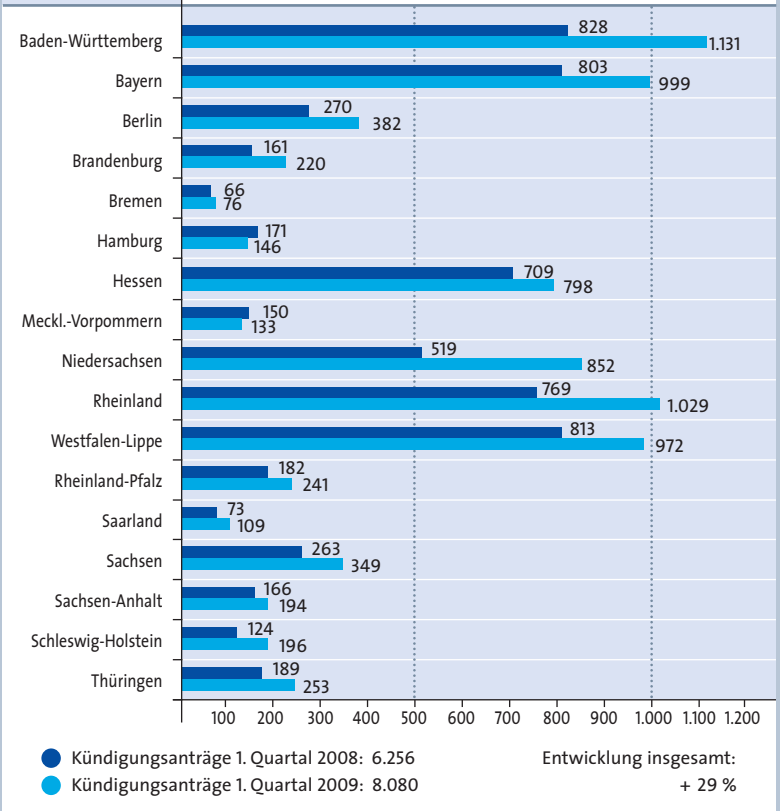
Arbeitgeber können vom Integrationsamt Zuschüsse zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen erhalten, die bei der Beschäftigung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen entstehen (§ 27 SchwbAV): zum Beispiel für personelle Unterstützung durch Kollegen und bei unterdurchschnittlicher Arbeitsleistung des schwerbehinderten Mitarbeiters.
Die BIH empfiehlt ihren Mitgliedern, die Zuschüsse bei Kurzarbeit nicht zu kürzen. Zu beachten ist aber, dass Leistungen des Integrationsamtes und der Arbeitsagentur zusammen den Arbeitgeberbruttolohn nicht übersteigen dürfen.



Arbeitslose in Deutschland



Anträge auf Zustimmung zur Kündigung



Integrationsfachdienst

Wenn die Bänder still stehen ...

Wohin vermitteln, wenn es kaum Jobs gibt? Wie sich die Wirtschaftskrise auf die Arbeit des Integrationsfachdienstes in Böblingen auswirkt.

Der Integrationsfachdienst (IFD) in Böblingen, südlich von Stuttgart, sitzt derzeit inmitten einer wirtschaftlichen Krisenregion. Hier sagt man: „Wenn Daimler hustet, ist die ganze Region erkältet." Denn die Automobilindustrie und zahlreiche Zulieferbetriebe sind die größten Arbeitgeber. Derzeit sind viele der Beschäftigten von Kurzarbeit betroffen, auch schwerbehinderte Menschen. „Die meisten sind stark verunsichert und bangen um ihren Job. Einige empfinden die ‚Zwangspause' aber auch als Entlastung vom üblichen Leistungsdruck", beobachtet Walter

Integrationsunternehmen

Sich rüsten für bessere Zeiten

Die ad laborem gGmbH investiert in der Rezession in die Qualifizierung von Mitarbeitern und eine flexibel nutzbare Produktionsstätte.

Bereits im Frühjahr 2008 begannen die Umsätze bei ad laborem zu bröckeln. Der Integrationsbetrieb in Mannheim bietet Verpackung und Versand von Ersatzteilen für die Automobilindustrie. „Im November 2008 kam dann der Einbruch: Auftragsrückgänge bis zu 50 Prozent", so Franz Pfeifer, Vorstand des Caritas Verbandes in Mannheim, dem Gesellschafter von ad laborem. Vier Monate später musste der Betrieb Kurzarbeit von 20 Prozent beantragen. Kündigungen konnten bislang vermieden werden, weil auslaufende befristete Arbeitsverträge nicht mehr verlängert wurden. Die Belegschaft schrumpfte so von 50 auf 40 Mitarbeiter – die Hälfte ist schwerbehin-

Mittelständisches Unternehmen

Der Krise nicht ins Netz gegangen

Mit seinen 21 Beschäftigten ist die Redur Messwandler GmbH in Merzenich bei Düren ein „kleiner Fisch" in der Wirtschaft. Allerdings einer, der noch wächst ...

Auf die Frage, wie viele schwerbehinderte Menschen er beschäftigt, muss der Geschäftsführer von Redur Messwandler, Alois Bröder, erst einmal nachzählen. Es sind elf. „Im Alltagsgeschäft vergisst man die Behinderung leicht." Etwa bei dem Mitarbeiter, der sich mit seiner Unterschenkelprothese nahezu unauffällig bewegt. Der mittelständische Betrieb im Rheinland stellt Messgeräte für die Starkstromtechnik her. Sie werden überall dort benötigt, wo Verbrauch und Qualität von Strom, Spannung, Leistung und Energie gemessen werden sollen. Eingesetzt werden die Geräte zum Beispiel von Energieversor-

Raible, Teamleiter im IFD. Bei der Wiedereingliederung von länger erkrankten Mitarbeitern, zum Beispiel nach einer Reha-Maßnahme, komme es häufig zu Verzögerungen. „Die Betriebe warten ab. Problematisch wird es für die Betroffenen, wenn das Krankengeld ausläuft und sie nicht wissen, wie es weitergeht." Es ist schwieriger geworden, schwerbehinderte Menschen zu vermitteln, vor allem in kleine und mittlere Betriebe aus dem Zulieferbereich. Nicht nur in der Produktion, sondern zunehmend auch im Verwaltungsbereich sind freie Stellen rar geworden. Das gilt ebenso für Praktikumsplätze. Bisher konnte der IFD jährlich 50 bis 60 Praktika vermitteln. Walter Raible weiß: Integrationsfachdienste in traditionell strukturschwachen Regionen, etwa in Ostdeutschland, haben schon lange mit ähnlichen Problemen zu kämpfen. „Wir gehen in die Offensive und setzen verstärkt auf Kundenorientierung", so der Teamleiter. „Unsere Mitarbeiter sind permanent unterwegs, um Kontakte zu Betrieben aufzubauen und zu pflegen." ■

Durch die Automobilkrise sind auch im „Musterländle" Jobs für Menschen mit Handicap rar geworden.

dert. Zwar gibt es insgesamt weniger Aufträge, doch diese müssen heute flexibler und schneller abgewickelt werden. Ad laborem hat sich darauf eingestellt und seine Mitarbeiter entsprechend geschult und qualifiziert. Zusätzlich wurde ein Mentorenmodell eingeführt, bei dem jeweils ein älterer, erfahrener Mitarbeiter einen jüngeren Kollegen anleitet. „Jetzt geht es darum, gerüstet zu sein, wenn die Konjunktur wieder anzieht", erklärt Franz Pfeifer. Um für einen neuen Kunden aus der Pharmaindustrie Verpackungsarbeiten mit höheren Hygieneanforderungen durchführen zu können, wurde vor kurzem eine 5.000 qm große Halle mit einem speziellen Industrieboden versehen. Die beauftragten Handwerker wurden von den eigenen Mitarbeitern unterstützt, die auf diese Weise produktiv eingesetzt waren. Das Integrationsamt beim KVJS in Karlsruhe beteiligte sich mit einem Investitionszuschuss an dem Vorhaben. Franz Pfeifer: „Eine große Entlastung ist für uns auch, dass trotz Kurzarbeit die finanzielle Förderung von Arbeitsplätzen, zum Beispiel der Minderleistungsausgleich, durch das Integrationsamt nicht gekürzt wurde." ■

Franz Pfeifer (Mi.) begutachtet den neuen Industrieboden von ad laborem. Zukünftig werden hier nicht nur Autoteile verpackt.

gern und Schaltanlagenbauern. Redur Messwandler hat viele Kunden, darunter Großunternehmen, wie RWE, bis hin zu Kleinstbetrieben. Seit Beginn der Krise sinken zwar nicht die Auftragszahlen, wohl aber das Auftragsvolumen. Allerdings konnte bislang der Umsatzrückgang durch die Akquise neuer Kunden kompensiert werden. Trotz der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung hat die Redur Messwandler GmbH in diesem Jahr eine zweite Prüfanlage angeschafft und dafür 345.000 Euro investiert. „Jedes Produkt wird einer automatischen Endkontrolle unterzogen", erklärt Alois Bröder. Mit der zusätzlichen Anlage werden nicht nur die bisherigen Engpässe in der Produktion beseitigt, sondern die bestehenden Arbeitsplätze gesichert und zwei neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen geschaffen. Das Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland in Köln fördert die beiden Arbeitsplätze mit einem einmaligen Zuschuss von insgesamt rund 50.000 Euro. Die langjährige Zusammenarbeit zwischen Integrationsamt und Betrieb hat sich bewährt: Man schätzt sich gegenseitig als verlässlichen Partner. ■

Alois Bröder (re.) und eine Mitarbeiterin von Redur Messwandler testen die neue Prüfanlage für Strommessgeräte.

Die UN-Behindertenrechtskonvention

„Ein moralischer Kompass für die Behindertenpolitik“

Am 26. März 2009 trat die UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland in Kraft. Über ihre Bedeutung und die wichtigsten Inhalte sprach die ZB mit Prof. Dr. Theresia Degener von der Evangelischen Fachhochschule RWL in Bochum.
– Auszüge aus dem Interview –

ZUR PERSON:
Theresia Degener

- Sie ist Professorin für Recht, Verwaltung und Organisation an der Evangelischen Fachhochschule Rheinland Westfalen Lippe in Bochum.
- An verschiedenen ausländischen Hochschulen, z.B. in Kapstadt/ Südafrika, lehrt sie zum Thema Internationale Menschenrechte.
- Theresia Degener war Mitglied der deutschen Delegation beim Ad Hoc Ausschuss der Vereinten Nationen zur Vorbereitung der Behindertenrechtskonvention.
- Für ihre Verdienste in der Behindertenpolitik erhielt sie 2005 das Bundesverdienstkreuz.

Theresia Degener (48) ist contergangeschädigt. Sie lebt mit ihrem Mann und zwei Söhnen in der Nähe von Wuppertal.

? Welche Bedeutung hat die Behindertenrechtskonvention für den Staat, die Gesellschaft und die betroffenen Menschen in Deutschland?

Theresia Degener Mein Kollege, Professor Gerard Quinn aus Irland, mit dem ich zusammen die Hintergrundstudie für diese neue UN-Konvention geschrieben habe, hat einmal den passenden Begriff „moralischer Kompass“ für die Behindertenrechtskonvention gewählt. In der Tat ist die Behindertenrechtskonvention der neue moralische Kompass für zukünftige Behindertenpolitik und Behindertenarbeit auf internationaler und nationaler Ebene. Alle Gesetzgebung, die Relevanz für Behindertenpolitik und -arbeit hat, muss sich an den Zielvorgaben der Behindertenrechtskonvention ausrichten. Auch Programme, die im Rahmen der Behindertenpolitik auf nationaler, regionaler und kommunaler Ebene entworfen und durchgeführt werden, müssen sich an ihr orientieren.

Für den Dienstleistungssektor in der Behindertenhilfe stellt die Behindertenrechtskonvention wichtige Weichen für die Qualitätsentwicklung. Für die Gesellschaft ist die Bedeutung der Behindertenrechtskonvention insbesondere in dem von ihr geforderten Paradigmenwechsel vom medizinischen zum menschenrechtlichen Modell von Behinderung zu sehen. Damit ist die Abkehr vom individualistischen/medizinischen Modell von Behinderung gemeint, nach dem die Ausgrenzung behinderter Menschen aus der Gesellschaft vornehmlich mit deren gesundheitlichen Beeinträchtigungen erklärt wird. (...) Für behinderte Menschen bedeutet die Behindertenrechtskonvention eine ungeheure Aufwertung. Erstmals gibt es einen international gültigen und verbindlichen Menschenrechtsstandard für behinderte Menschen, (...).

? Können Sie die aus Ihrer Sicht wichtigsten Themenfelder und Ziele der Konvention kurz umreißen?

Degener Das Ziel der Behindertenrechtskonvention ist in Artikel 1 der Konvention einfach und klar beschrieben: „Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.“

Die wichtigsten Themen ergeben sich aus den acht Grundprinzipien der Behindertenrechtskonvention, die in Artikel 3 enthalten sind. (...) Das allgemeine Prinzip der „Nichtdiskriminierung“ ist das Herzstück der Konvention. Die Gewährung der Menschenrechte ohne Diskriminierung wegen einer Behinderung zieht sich durch den gesamten Text des Vertrags. Das Prinzip der Nichtdiskriminierung wird ergänzt durch die Grundsätze der „Chancengleichheit“ und der „vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft“ sowie dem Prinzip der „Zugänglichkeit“, was besser mit „Bar-

rierefreiheit“ übersetzt worden wäre. Damit soll klargestellt werden, dass Gleichheit behinderter Menschen nicht durch formale Gleichstellung erreicht werden kann. Gleichheit ohne Chancengleichheit ignoriert die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, die behinderte Menschen oft haben. Gleichheit ohne Zugänglichkeit bedeutet die Tore für Behinderte zu öffnen, ohne die Barrieren zu beseitigen, die vor ihnen stehen. Und Gleichheit ohne Inklusion bedeutet Assimilation um den Preis der Unterdrückung oder der Vernachlässigung von Differenzen, die wichtig für die Identität oder die Entwicklung der einzelnen Menschen sind. (...)

? In der deutschen Übersetzung der Behindertenrechtskonvention wurde der engliche Begriff „inclusion“ fälschlicherweise mit Integration übersetzt, was heftige Kritik auslöste. Worin besteht der Unterschied?

Degener Im Kontext von Bildung wurde der Begriff der Integration in den 1990er Jahren durch den Begriff der Inklusion ersetzt um einen Bewusstseinswandel deutlich zu machen. Während man unter Integration die Eingliederung behinderter Kinder (oder auch Kinder mit Migrationshintergrund) in das allgemeine Schulsystem unter Beibehaltung der dortigen Bedingungen versteht, bedeutet Inklusion, dass die Bildungsvoraussetzungen und die Bedürfnisse jedes einzelnen Kindes berücksichtigt werden müssen. (...)

? In Artikel 27 fordert die UN-Konvention von den Vertragsstaaten, das Recht von Menschen mit Behinderung auf eine qualifizierte Ausbildung und Beschäftigung zu sichern. Inwieweit erfüllt Deutschland hier die Anforderungen?

Degener Deutschland hat in den letzten Jahren eine ganze Reihe löblicher Gesetze und Programme verabschiedet, die dem Ziel des Artikels 27 Behindertenrechtskonvention sehr nahe kommen. Dazu gehören die Maßnahmen der unterstützten Beschäftigung, Antidiskriminierungsvorschriften und verschiedene Maßnahmen der Förderung behinderter Frauen. Aber noch immer ist die Arbeitslosenquote behinderter Menschen fast doppelt so hoch wie die der nicht behinderten Menschen. Zu viele behinderte Menschen finden nach wie vor keinen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt und sind auf Werkstätten für Menschen mit Behinderungen, in denen sie keinen gerechten Lohn erhalten, angewiesen. Auch die Ausbildung behinderter Jugendlicher findet immer noch überwiegend in Sondereinrichtungen statt. Ob Deutschland seine Verpflichtungen aus Artikel 27 Behindertenrechtskonvention erfüllt, wird sich zeigen, wenn der erste Staatenbericht zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention dem Genfer Behindertenrechtsausschuss vorgelegt werden muss. Das wird im Jahre 2011 sein. (...)

? Wie können – ganz praktisch – Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs-/Personalräte und Arbeitgeberbeauftragte mitwirken, um die Ziele der UN-Konvention zu erreichen?

Degener Das Wichtigste erscheint mir, sich in der Behindertenrechtskonvention zu schulen und einen Beitrag zur Bewusstseinsänderung im Sinne von Artikel 8 der Konvention zu leisten. Diese Vorschrift verlangt, Vorurteile über Behinderte zu bekämpfen und allgemein eine gesellschaftliche Veränderung im Bewusstsein über Behinderte herbeizuführen. Außerdem ist es wichtig, sich gegen Behindertendiskriminierung im Arbeitsleben zu wehren und sich aktiv für Barrierefreiheit einzusetzen. ■

Das vollständige Interview ist nachzulesen unter www.integrationsaemter.de > ZB online > 3/2009
Mehr Informationen auch in einem ausführlichen Beitrag von Prof. Dr. Theresia Degener in der Zeitschrift Behindertenrecht, Ausgabe 2/2009, Seite 34 ff.