



Technische Beratung Maßgeschneiderte Arbeitsplätze

Ausbildung
Bäckerwerker mit
Down-Syndrom



Einstellungen
Was bewegt
Arbeitgeber?



Kündigungsschutz
Wie läuft das
Verfahren ab?



Liebe Leserin, lieber Leser!

**Technische Beratung:
Auch die Betriebe
profitieren**

Mehr als 22.000 technische Hilfsmittel sind in Deutschland auf dem Markt erhältlich, wie man der Datenbank Rehadat entnehmen kann. Darunter sind auch solche, die am Arbeitsplatz eingesetzt werden und dort die Voraussetzung für eine Berufstätigkeit behinderter Menschen schaffen. Individuelle Lösungen finden, die wirtschaftlich tragfähig sind: diesem Anspruch werden die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter gerecht. Wegen ihrer umfassenden Beratungskompetenz und ihres praktischen Sachverständnisses sind die Beratenden Ingenieure heute mehr denn je gefragt, wenn es darum geht, Arbeitsplätze ergonomisch und behinderungsgerecht zu gestalten.

Die technischen und organisatorischen Lösungen kommen den schwerbehinderten Menschen und den Betrieben gleichermaßen zugute. Im Schwerpunkt der ZB stellen wir die anspruchsvolle wie auch abwechslungsreiche Arbeit des Technischen Beratungsdienstes vor. Die Praxisbeispiele vermitteln einen Eindruck davon, wie moderne tech-

nische Hilfen für eine Beschäftigung schwerbehinderter Menschen heute aussehen können.

Nichts ist unmöglich – dieser Slogan passt auch auf die Geschichte von Maximilian Krumbach. Für den jungen Mann mit Down-Syndrom wurde ein Kindheitstraum wahr: In einem kleinen Familienbetrieb in der Nähe von Aachen erlernt er das Bäckerhandwerk.

Wieso sind manche Arbeitgeber gegenüber schwerbehinderten Menschen aufgeschlossen, während andere Betriebe keine Mitarbeiter mit Handicap beschäftigen – obwohl sie „prinzipiell nicht abgeneigt“ wären? Eine Studie aus Bremen ist dieser spannenden Frage nachgegangen.

Das Vorurteil, behinderte Menschen seien unkündbar, hält sich hartnäckig. Doch die Realität sieht anders aus. Jährlich gehen rund 30.000 Anträge auf Zustimmung zur Kündigung bei den Integrationsämtern ein. In etwa drei Viertel der Fälle wird nach sorgfältiger Prüfung die Zustimmung erteilt. Lesen Sie, wie ein Kündigungsverfahren abläuft und welche Vorschriften dabei beachtet werden müssen.

Henry Spradau
Leiter des Versorgungsamtes Bremen und
Mitglied des Vorstandes der BIH

Verteiler

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

ZB Zeitschrift:

Behinderte Menschen im Beruf

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit
Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

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

Redaktion: Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein

Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster • Michael Alber, Hildesheim • Dr. Stephan Ott, Bayreuth • Dr. Helga Seel, Köln • Henry Spradau, Bremen

Reportagen und Berichte: Elly Lämmlein, Karl-Friedrich Ernst, Christoph Beyer • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

Titelfoto: Fotolia V Fotolia.com • **Fotos:** asiseeit iStockphoto: S. 4 (u.) • BMAS Deischl S. 4 (o. li.) • Michael Brown Fotolia.com S. 3, 14/15 • Cornelia Crumbach

S. 6 (u., Mi.) • deanm1974 iStockphoto S. 4 (o. re.) • Suzanne Eichel S. 3, 10/11 • Harald Feiber Handwerkskammer Aachen S. 3, 6 (o. li.), 7 • flyfisher Fotolia.com

S. 3, 8 (li.) • Tomml iStockphoto S. 13 (u.) • Thomas Müller S. 2 • Claudius Pflug S. 13 (u. klein) • Wolfgang Reiss Fotolia.com S. (re.) • Simone Römhold S. 13 (o.)

SusanHSmith iStockphoto S. (Mi.) • Jochen Stoss S. 12 (o.) • Oliver Werner S. 12 (u.) • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741

Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** August 2011

Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt.

Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.

Schreibweise weiblich/männlich: Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

NACHRICHTEN

4 – 5

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

- Nationaler Aktionsplan
- Arbeitgeber-Netzwerk
- Was ist eigentlich ... Präsentismus?
- **Grafik / Fachmessen / Inklusion in Zahlen ... / Neu erschienen**

REPORTAGE

6 – 7



Ausbildung mit Down-Syndrom „Bäcker – sonst nichts!“

Dass Maximilian Krumbach in einem Betrieb eine Ausbildung zum Bäckerwerker machen kann, ist eine Ausnahme. Denn der junge Mann kam mit Down-Syndrom auf die Welt.

THEMA

8



Bremer Studie Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse

Was motiviert Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen einzustellen? Und was hält sie davon ab? Die Ergebnisse einer Befragung von Bremer Unternehmen

RECHT

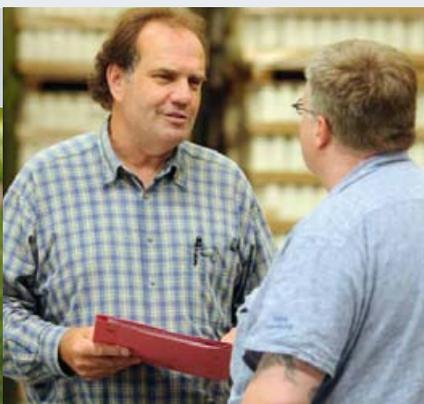
9



- Kündigung und Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Schulung für die Schwerbehindertenvertretung
- Verwirkung des besonderen Kündigungsschutzes

SCHWERPUNKT

10 – 13



Technische Beratung Maßgeschneiderte Arbeitsplätze

Die Beratenden Ingenieure des Integrationsamtes sind Experten für die behinderungsgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen. Ein Besuch beim Technischen Beratungsdienst in Hamburg.

- Interview mit Erhard Dimler, Vorsitzender des BIH-Arbeitsausschusses Technische Beratungsdienste
- Leistungsfähig dank moderner Technik: vier Beispiele aus der Praxis

FORUM

14 – 15



Besonderer Kündigungsschutz Wie sieht das Verfahren aus?

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen ist erst mit Zustimmung des Integrationsamtes wirksam. Der Ablauf des Verwaltungsverfahrens verständlich erklärt

INTERNET

BIH Online Akademie

Info spezial: Die SBV neu im Amt

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

Machen Sie mit! Einfach kostenlos anmelden:

www.integrationsaemter.de/Akademie





Nationaler Aktionsplan

Im Juni 2011 hat die Bundesregierung den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention vorgestellt. Damit soll die Situation behinderter Menschen in Deutschland grundlegend verbessert werden. Der Aktionsplan umfasst rund 200 Maßnahmen aus allen Lebensbereichen, zum Beispiel:

Teilhabe am Arbeitsleben: Mit der „Initiative Inklusion“ werden 100 Millionen Euro zur Förderung von Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bereitgestellt (siehe ZB 2/2011).

Mobilität: Ab 1. September 2011 können mit Schwerbehindertenausweis und gültiger Wertmarke alle Nahverkehrszüge der Deutschen Bahn bundesweit ohne zusätzlichen Fahrschein genutzt werden.

Schule: Fragen der inklusiven Bildung sind Gegenstand der Qualifizierungsinitiative von Bund und Ländern. Darüber hinaus wird die Bundesregierung eine Nationale Konferenz zur inklusiven Bildung organisieren.

Mehr Informationen unter www.einfach-teilhaben.de

INKLUSION IN ZAHLEN UND FAKTEN ► Öffentliche Meinung



Gemeinsames Lernen von behinderten und nicht behinderten Kindern findet in der deutschen Bevölkerung keine ungeteilte Zustimmung. Das zeigt eine Meinungsumfrage der Bertelsmann Stiftung. Zwar sprechen sich 88 Prozent der Befragten für den gemeinsamen Unterricht von nicht behinderten und körperbehinderten Kindern aus. Die Inklusion von geistig behinderten Kindern findet mit 56 Prozent dagegen deutlich weniger Zuspruch. Für die Inklusion von verhaltensauffälligen Kindern votieren lediglich 53 Prozent der Befragten.



Fachmesse und Congress
des Sozialmarktes · Nürnberg

Soziale Nachhaltigkeit

Die diesjährige ConSozial steht unter dem Motto „Soziale Nachhaltigkeit – wer erzieht, pflegt und hilft morgen?“ Angesichts des demographischen Wandels und des sich verschärfenden Fachkräftemangels geht es dabei

vor allem um Fragen der Mitarbeitergewinnung, -qualifizierung oder -führung. Auf der ConSozial präsentieren mehr als 300 Aussteller Dienstleistungen und Produkte rund um Management und Organisation sozialer Arbeit und Pflege. Die Fachmesse wird vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen bereits zum 13. Mal veranstaltet.

Die ConSozial findet vom 2. bis 3. November 2011 im Messezentrum in Nürnberg statt. Mehr Informationen im Internet: www.consozial.de

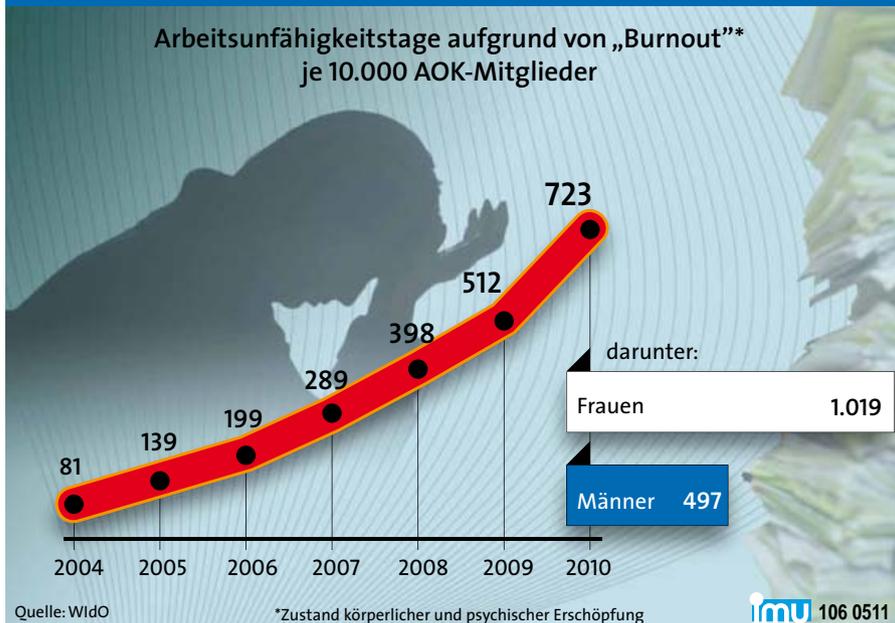


Arbeitgeber-Netzwerk

Die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) startet in diesem Jahr die Initiative „Job-win-win“ für mehr Beschäftigung behinderter Menschen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Im Mittelpunkt des Projekts steht die Bildung eines überregionalen Arbeitgeber-Netzwerks mit regionalen Untergruppierungen. Die Mitglieder dieses Netzwerks sollen als ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren vor allem kleine und mittlere Unternehmen von dem (Mehr-)Wert der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen überzeugen und ihnen die Ängste davor nehmen. Das Projekt wird aus dem Ausgleichsfonds beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Interessierte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von behinderten Menschen haben oder selbst behindert sind und sich als Mentoren engagieren möchten, können sich beim ISL melden.

Kontakt: www.isl-ev.de. Im Herbst 2011 gibt es mehr Informationen im Internet unter www.job-win-win.de

„Burnout“ – Beschäftigte immer häufiger ausgebrannt



Während der Krankenstand von AOK-Mitgliedern 2010 gegenüber dem Vorjahr stagnierte, hat sich der Anstieg von psychischen Erkrankungen unverändert fortgesetzt. Ein Sonderfall dabei ist das so genannte „Burnout“. Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage, die durch diesen Zustand körperlicher und geistiger Erschöpfung ausgelöst werden, ist zwischen 2004 und 2010 um fast 800 Prozent auf zuletzt 723 je 10.000 AOK-Mitglieder gestiegen. Zeitdruck und Stress nehmen offenbar immer mehr zu.

Was ist eigentlich ...

... Präsentismus?

Von Präsentismus spricht man, wenn Beschäftigte zur Arbeit gehen, obwohl sie sich krank fühlen und ein Arzt mit hoher Wahrscheinlichkeit ihre Arbeitsunfähigkeit bescheinigen würde. Das Phänomen tritt weniger bei akuten schweren Erkrankungen auf, sondern vor allem bei psychischen Erkrankungen, Erkrankungen mit chronischen Schmerzen und wiederkehrenden Erkrankungen wie Allergien und Asthma. Weil keine Behandlung stattfindet, ist die Gefahr groß, dass Krankheiten verschleppt werden oder Folgeerkrankungen auftreten. Nicht behandelte Depressionen steigern zum Beispiel das Risiko eines Herzinfarkts. Präsentismus wird von Fachleuten häufig als ein möglicher Grund genannt, wenn der Krankenstand von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern rückläufig ist.

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

Internetportal für gehörlose Menschen

Das barrierefreie Internetportal imh bietet Informationen zur „Teilhabe am Arbeitsleben“ für gehörlose und schwerhörige Menschen mit zusätzlichen Handicaps. Der Inhalt ist gegliedert in die Rubriken Kommunikation, schulische Bildung, Wege zum Beruf, Ausbildung, Arbeit und Arbeitslosigkeit sowie Umschulung und Weiterbildung. Außerdem findet man Adressen von Bildungseinrichtungen und beratenden Experten sowie Bildungsangebote. Die Artikel stehen in verständlicher und in leichter Sprache sowie als Gebärdenvideos zur Verfügung.

Mehr Informationen unter www.imhplus.de



Kommentar zum SGB IX

Der Kommentar zum Sozialgesetzbuch (SGB) IX erläutert die gesetzlichen Regelungen zur Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen praxisnah. Jetzt ist die Loseblatt-Ausgabe überarbeitet erschienen. Die Aktualisierungen betreffen unter anderem die Regelungen über den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen und den Zusatzurlaub. Neu ist die Kommentierung des § 96 SGB IX über die persönlichen Rechte und Pflichten der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen.

Ernst/Adlhoj/Seel: **Sozialgesetzbuch IX**. Verlag W. Kohlhammer 2011, 20. Lieferung, ca. 2.500 Seiten, 139 Euro, ISBN 978-3-17-018016-1. Im Internet: <http://shop2.kohlhammer.de>





Maximilian Krumbach (Mitte) mit Bäckermeister Lipp und dessen Sohn



Ausbildung mit Down-Syndrom „Bäcker – sonst nichts!“

Nicht jeder Betriebsinhaber bringt die Geduld auf, einen Auszubildenden anzuleiten. Ganz anders Bäckermeister Raimund Lipp aus Eschweiler bei Aachen: Er bildet einen jungen Mann mit Down-Syndrom zum Bäckerwerker aus.



„Ich habe noch nie einen Lehrling gehabt, der so begeisterungsfähig war wie Max“, sagt der Inhaber der Bäckerei Lipp, der in den vergangenen zwei Jahren gute Erfahrungen mit dem 22-Jährigen gemacht hat.

Maximilian Krumbach kam mit Down-Syndrom auf die Welt. Trotz seines Handicaps hatte er von klein auf immer nur einen Berufswunsch: Er wollte Bäcker werden. „Und sonst nichts!“

Weniger Theorie, mehr Praxis

Schon während der Schulzeit an einer Schule für geistig behinderte Menschen absolvierte er seine ersten Praktika in Bäckereien. In dem kleinen Familienbetrieb von Raimund Lipp gefiel es ihm am besten. Und der Bäckermeister war bereit, ihn als Auszubildenden aufzunehmen. Unterstützung bei der Begründung des Ausbildungsverhältnisses

leistete Manfred Heuberg, Integrationsberater des LVR-Integrationsamtes bei der Handwerkskammer Aachen: „Eine klassische Berufsausbildung hätte Maximilian Krumbach aufgrund seiner Behinderung überfordert.“ Aus diesem Anlass erteilte die Kammer die Zulassung für das Berufsbild „Bäckerwerker“, eine vereinfachte Form der Bäcker Ausbildung, bei der mehr Wert auf die Praxis und das Zuarbeiten gelegt wird.

Am 1. November 2008 begann Maximilian Krumbach seine Ausbildung in der Bäckerei Lipp. Seither hat er viel gelernt. Er hilft nicht nur beim Mischen der Teige, sondern formt auch Brötchen und Brot und stellt süße Backwaren her. „Einfach alles!“, antwortet der Auszubildende auf die Frage, was er davon am liebsten tut. Auch das frühe Aufstehen macht dem angehenden Bäckerwerker nichts aus. Jeden Morgen um halb fünf Uhr verlässt Maximilian Krumbach sein Elternhaus. Weil um diese Zeit noch kein Bus zu seinem 15 Kilometer ent-

fernten Arbeitsort fährt, muss er ein Taxi nehmen.

Wiederholen, bis es sitzt

Bei der Anleitung des Auszubildenden ist wichtig, die einzelnen Arbeitsschritte mit Geduld und persönlicher Hinwendung intensiv einzuüben. Raimund Lipp bringt Maximilian Krumbach auch die theoretischen Fachkenntnisse bei, denn es gibt in der Nähe kein spezielles Angebot in der Berufsschule. „Max lernt langsamer als andere. Doch wenn er die Arbeitsabläufe erst einmal kennt, ist er mit vollem Einsatz dabei“, erzählt der Bäckermeister. Natürlich stößt

Die familiäre Struktur des Betriebs hält Raimund Lipp für eine wichtige Voraussetzung

der behinderte Auszubildende, der körperlich voll belastbar ist und 38,5 Stunden in der Woche arbeitet, immer wieder auch an

Grenzen. Spontane Änderungen im Arbeitsablauf bringen ihn schnell durcheinander. Und er kann nur wenig lesen, schreiben und rechnen.

Mehr als andere Berufsanfänger braucht Maximilian Krumbach den



Kontakt zu seinen Kollegen und verlässliche Bezugspersonen, wie den Altgesellen Theo, der ihm damals das Praktikum vermittelt hat, oder Hendrik Lipp, der Sohn des Inhabers. Die familiäre Struktur des Betriebs hält Raimund Lipp für eine wichtige Voraussetzung, damit ein solches Ausbildungsverhältnis erfolgreich verlaufen kann. „Anders wäre es nicht möglich, auf die Besonderheiten von Max einzugehen und ihn auch einmal aufzufangen.“

Investition in den Betrieb

Gerade bereitet der 48-jährige Bäckermeister seinen Auszubildenden auf die Zwischenprüfung vor, die im Sommer in der Backstube in Eschweiler stattfinden wird. Die regulär schriftlichen Aufgaben wollen die Prüfer dort mündlich abfragen. Während der ganzen Ausbildungszeit, besonders aber in der Anfangsphase, stehen Manfred Heuberg von der Handwerkskammer in Aachen und der Integrationsfachdienst Düren dem Betrieb zur Seite. Sie kümmern sich auch um die Förderanträge. Die Arbeitsagentur zahlt die Ausbildungsvergütung und das Taxi für die Fahrt zur Arbeit. Das LVR-Integrationsamt in Köln seinerseits gewährte für die Schaffung des Ausbildungsplatzes einen Zuschuss zu den Investitionskosten. Mit dem Geld kaufte die Bäckerei eine Brötchenschnittmaschine, die Maximilian

Was ist das Down-Syndrom?

Beim Down-Syndrom handelt es sich nicht um eine Krankheit, sondern um eine genetische Besonderheit. Das Erbgut jeder Zelle besteht normalerweise aus 23 Chromosomenpaaren. Beim Down-Syndrom kommt das Chromosom 21 dreifach vor, daher die medizinische Bezeichnung „Trisomie 21“.

Ursache: In 95 Prozent der Fälle liegt eine fehlerhafte Zellteilung während der Bildung der Eizelle zugrunde. Das Risiko hierfür steigt mit zunehmendem Alter der Mutter.

Häufigkeit: Down-Syndrom ist eines der verbreitetsten angeborenen Syndrome. Weltweit leben fünf Millionen Menschen mit dieser Behinderung. In Deutschland werden jährlich schätzungsweise 1.200 Kinder mit Down-Syndrom geboren. Damit ist eine von 700 Geburten betroffen.

Merkmale: Wegen des leicht asiatischen Aussehens prägte der englische Arzt John Langdon Down, der 1866 das Syndrom zum ersten Mal beschrieben hat, den Begriff „mongoloid“. Eine Bezeichnung, die heute als diskriminierend empfunden wird und daher nicht mehr verwendet werden sollte.

Schwächen und Stärken: Die Chromosomenanomalie ist verantwortlich für eine verzögerte körperliche und geistige Entwicklung. Gehäuft auftretende gesundheitliche Probleme wie Herzfehler, Darmfehlbildungen, Seh- und

Hörstörungen führten früher dazu, dass sich die Kinder wegen fehlender und unzureichender Diagnose- und Behandlungsmöglichkeiten nicht gut entwickeln konnten. Umso mehr profitieren sie heute vom medizinischen Fortschritt und einer frühen Förderung. Eine besondere Stärke ist ihre ausgeprägte soziale Kompetenz: Sie werden oft als freundlich, sensibel und „unkompliziert“ beschrieben.

Schule und Beruf: Kinder mit Down-Syndrom besuchen überwiegend eine Förderschule für Menschen mit geistiger Behinderung oder eine integrative Schule. Die Mehrheit wechselt danach in eine Werkstatt für behinderte Menschen. Die wenigen, die bisher den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt geschafft haben, arbeiten zum Beispiel im Gastgewerbe und im Einzelhandel, in Altersheimen, Kindergärten oder Krankenhäusern.

Mehr Informationen beim Deutschen DownSyndrom Infocenter unter www.ds-infocenter.de

Krumbach inzwischen routiniert bedienen kann. Jeden Tag werden hier 2.000 Teigrohlinge geformt und geschnitten.

Selbstbewusster und erwachsener

Trotz seiner Behinderung genießt Maximilian Krumbach keine Sonderstellung in der Backstube. „Er wird genauso gelobt und getadelt wie die anderen“, sagt der Bäckermeister. Kritik nahm sich der Azubi anfangs so zu Herzen, dass er sich niedergeschlagen in eine Ecke hockte. Heute

kann er mit solchen Situationen gelassener umgehen, denn er ist im Lauf seiner Ausbildung „selbstbewusster und erwachsener“ geworden. Nächstes Jahr steht die Abschlussprüfung an. Bäcker Lipp kann sich vorstellen, Maximilian Krumbach danach weiter zu beschäftigen. Der junge Mann ist ein gutes Beispiel dafür, dass auch Menschen mit Down-Syndrom auf dem ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Die Integrationsämter unterstützen sie dabei. ■

Bremer Studie

Einstellungsgründe und Einstellungshemmnisse



Was motiviert Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen einzustellen Und was hält sie davon ab Eine Bremer Studie liefert konkrete Ansatzpunkte zur Verbesserung der regionalen Beschäftigungssituation.



Im Land Bremen kommen rund 34 Prozent der privaten Unternehmen ihrer Beschäftigungspflicht nach. Die Mehrheit beschäftigt hingegen keine oder weniger als fünf Prozent schwerbehinderte Menschen. Damit liegt der Stadtstaat über dem bundesweiten Durchschnitt von 2008, wonach nur rund 20 Prozent der Privatwirtschaft die Quote erfüllen*. Um die Beweggründe und Hemmnisse für die Einstellung schwerbehinderter Menschen auf regionaler Ebene näher zu untersuchen, hat das Integrationsamt beim Versorgungsamt Bremen das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) mit einer wissenschaftlichen Studie beauftragt.

Es muss sich rechnen

Die Ergebnisse zeigen unter anderem, dass Betriebe, die die Quote erfüllen, und solche, die das nicht tun, in einem wesentlichen Punkt ihrer Überlegungen übereinstimmen: Der Arbeitsplatz muss sich „wirtschaftlich rechnen“. Bei der Einschätzung, ob sich die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen lohnt, kommen die Verantwortlichen der beiden Gruppen jedoch zu unterschiedlichen Ergebnissen.



Wachstumsbranche Windenergie: Beschäftigung auch für schwerbehinderte Menschen? Antwort gibt die iaw-Studie.

Unterschiedliche Bewertung

Betriebe, die die Quote erfüllen, weisen darauf, dass viele der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung sich in ihrer Leistungsfähigkeit nicht von den übrigen Kolleginnen und Kollegen unterscheiden – sie „arbeiten wie alle anderen auch“. Sogar für schwerbehinderte Menschen mit unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen ist in diesen Betrieben das Kriterium der Wirtschaftlichkeit weitgehend erfüllt. Hierbei leistet das Integrationsamt einen wichtigen Beitrag. Ein verbreiteter Vorbehalt gegen schwerbehinderte Menschen, sie seien öfter und länger krank, sehen die Betriebe nicht bestätigt.

Einstellungsbereitschaft

Dagegen sind Unternehmen, welche die Quote nicht erfüllen, der Meinung, behinderte Menschen könnten die hohen Anforderungen ihrer Arbeitsplätze an Leistungsfähigkeit, Flexibilität und Qualifikation vielfach nicht erfüllen. In vielen Fällen beruht die skeptische Einschätzung auf hartnäckigen Vorurteilen oder negativen Einzelerfahrungen. Davon abgesehen besteht aber auch in Betrieben, die bislang nicht oder kaum ihrer Beschäftigungspflicht nachkommen, grundsätzlich Einstellungsbereitschaft. Ein positives Signal sendete die Arbeitgeberseite mit der Unterzeichnung der „Bremer Vereinbarung für Ausbildung und Fachkräftesicherung 2011 bis 2013“.

Gute Beispiele aus der Region

Die Studie liefert ferner Ergebnisse zu Einflussgrößen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Dazu gehören Faktoren wie die demografische Entwicklung, der besondere Kündigungsschutz oder das Wissen der Arbeitgeber über Hilfen und Leistungen. Daraus ergeben sich für das Integrationsamt konkrete Ansatzpunkte zur Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Einer besteht darin, vor allem die Wirtschaftlichkeit solcher Arbeitsverhältnisse anhand guter Beispiele aus der Region verstärkt in die Öffentlichkeit zu tragen. ■

* Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Mehr Informationen

Die Studie steht im Internet zum Download zur Verfügung:
www.iaw.uni-bremen.de

§ Kündigung

BEM

Leitsatz:

Zu den gesetzlichen Mindestanforderungen an ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gehört, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten hinweist.

BAG, Urteil vom 24.03.2011 2 170/10

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Aufgrund wiederholter Kurzeiterkrankungen kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis personenbedingt. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren trug der Kläger vor, die Beklagte habe kein BEM durchgeführt. Die Beklagte verwies ihrerseits auf die Stellungnahme ihres Betriebsarztes, der eine Weiterbeschäftigung des Klägers auf der bisherigen Arbeitsstelle für ausgeschlossen halte. Sie habe häufiger ver-

sucht, ein BEM mit dem Kläger durchzuführen. Das Landesarbeitsgericht hob das der Klage stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts auf. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verwies den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurück. Habe der Arbeitgeber ein BEM deshalb nicht durchgeführt, weil der Arbeitnehmer nicht eingewilligt habe, komme es darauf an, ob der Arbeitgeber den Betroffenen zuvor auf die Ziele des BEM sowie auf Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten gemäß § 84 Abs. 2 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX hingewiesen habe. Die entsprechende Belehrung gehöre zu einem regelkonformen Ersuchen des Arbeitgebers um Zustimmung. Genüge das vom Arbeitgeber durchgeführte Verfahren nicht den gesetzlichen Mindestanforderungen des § 84 Abs. 2 SGB IX, müsse dieser im arbeitsgerichtlichen Verfahren von sich aus denkbare oder vom Arbeitnehmer bereits genannte alternative Einsatzmöglichkeiten würdigen und im Einzelnen darlegen, aus welchen Gründen sowohl eine Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes als auch die Beschäftigung auf einem anderen – leidensgerechten – Arbeitsplatz ausscheide. ■

§ Schwerbehindertenvertretung

Schulung

Leitsätze:

- 1. Eine Schulung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen gemäß 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX muss keine spezifische behindertenbezogene Thematik zum Inhalt haben.**
- 2. Das vermittelte Wissen muss sich unmittelbar auf die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung gemäß 95 SGB IX auswirken.**

LAG Hessen, Beschluss vom 14.01.2010 – 9 TaBVGa 229/09

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen begehrte im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes die

Freistellung sowie Kostenübernahme für eine Schulung über den Umgang mit psychisch kranken Menschen, die in vier jeweils zweitägigen Seminarteilen stattfand. Die Beschwerde der Arbeitgeberin hatte vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) überwiegend keinen Erfolg. Das Gericht bejahte die Durchsetzung des Freistellungsanspruchs im Wege einer einstweiligen Verfügung. Erforderlich sei die Teilnahme, wenn die Vertrauensperson die in dem Seminar vermittelten Kenntnisse unter Berücksichtigung der Verhältnisse im Betrieb sofort oder demnächst benötige, um ihre Aufgaben nach § 95 Abs. 1 SGB IX sachgerecht wahrnehmen zu können. Eine einstweilige Verfügung auf Kostenübernahme lehnte das Landesarbeitsgericht hingegen ab. Eine Vorschussgewährung sei ohne Vorwegnahme des Hauptsacheverfahrens nur möglich, wenn glaubhaft gemacht werde, dass die Schulungskosten nicht selbst bestritten werden könnten. ■

§ Kündigung

Verwirkung

Leitsatz:

Der schwerbehinderte Arbeitnehmer hat das Recht, sich gegenüber seinem Arbeitgeber auf den gesetzlichen Sonderkündigungsschutz zu berufen, in der Regel nicht nach 242 BGB verwirkt, wenn er die Unwirksamkeit der Kündigung innerhalb der Klagefrist des 4 Satz 1 KSchG gerichtlich geltend gemacht hat.

BAG, Urteil vom 23.02.2010 2 659/08

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin in Unkenntnis ihrer Schwerbehinderung. Die Klägerin erhob fristgerecht Kündigungsschutzklage und führte an, die

Kündigung sei auch deshalb unwirksam, da „das Integrationsamt nicht über die Kündigung unterrichtet wurde“. Hiervon erhielt die Arbeitgeberin mit Klagezustellung erst nach Ablauf der Dreiwochenfrist Kenntnis. Wie bereits die Vorinstanzen urteilte das Bundesarbeitsgericht, dass die ohne erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes ausgesprochene Kündigung nach § 85 SGB IX in Verbindung mit § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) nichtig sei. Zwar müsse sich der Arbeitnehmer, wenn er sich den Sonderkündigungsschutz erhalten wolle, nach Zugang der Kündigung innerhalb einer angemessenen Frist, die drei Wochen betrage, gegenüber seinem Arbeitgeber auf seine bereits festgestellte oder beantragte Schwerbehinderteneigenschaft berufen. Er habe jedoch die Möglichkeit, sich innerhalb der Frist nach § 4 Satz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) von drei Wochen zuzüglich der zur Zustellung der Klageschrift erforderlichen Zeit darüber klar zu werden, ob er die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses anstrebt. ■



Technische Beratung Maßgeschneiderte Arbeitsplätze

Die Beratenden Ingenieure des Integrationsamtes finden technische und organisatorische Lösungen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Einer von ihnen ist Otto Klick-Weiler aus Hamburg.



Das Hamburger Beratungsteam:
Otto Klick-Weiler und Christine Heess

DIE TECHNISCHEN BERATUNGSDIENSTE ...

- helfen in Betrieben und Dienststellen geeignete Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu finden,
- entwickeln technische und organisatorische Lösungen für eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung,
- unterstützen Betriebe und Betroffene bei der Beschaffung und Handhabung von Hilfsmitteln,
- prüfen im Kündigungsschutzverfahren die Möglichkeiten einer Weiterbeschäftigung,
- führen Seminare durch, z.B. zu Ergonomie, und beteiligten sich an Kursen zu Prävention und Gesundheitsförderung.

Am Schreibtisch sitzen und nach Aktenlage entscheiden, ist seine Sache nicht. Viel lieber fährt Otto Klick-Weiler mit seinem Motorrad zu den Betrieben, die seinen Rat brauchen. „Inzwischen sind es an die 200 Lokaltermine im Jahr – viel mehr als früher“, so der Ingenieur, der vor 25 Jahren beim Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes angefangen hat. Das Amt ist bei der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration in Hamburg angesiedelt. Das Einsatzgebiet des 58-jährigen und seiner Kollegin erstreckt sich über die ganze Hansestadt.

Problem analysieren

„Ein Betriebsbesuch ist auch deshalb so wichtig, weil sich die Situation vor Ort manchmal ganz anders darstellt als auf dem Papier“, sagt Otto Klick-Weiler und schildert den Fall einer Juristin, die an ALS – einer schweren fortschreitenden Erkrankung des motorischen Nervensystems – erkrankt ist. Ihre Muskelkraft reichte irgendwann nicht mehr aus, um die schwere Eingangstür zum Betriebsgebäude zu öffnen. Im Laufe des Gesprächs wurde der Technische Berater jedoch mit einem weitaus ernsteren Problem konfrontiert: der Juristin drohte der Verlust ihrer Stimme.

Weil jeder Fall anders und neu ist, macht sich der Technische Berater zuerst ein genaues Bild von der Situation am Arbeitsplatz. „Die wichtigste Informationsquelle ist mein Gegenüber“, sagt Otto Klick-Weiler. „Einzelgespräche haben den Vorteil, dass mein Gesprächspartner ganz offen über Schwierigkeiten sprechen kann.“ Gleichzeitig ist es ihm wichtig, mit allen Beteiligten zu reden.

Manchmal treten Probleme als „Schattenthemen“ auf. Sie können jeden Lösungsansatz im Keim erstickern, weiß Otto Klick-Weiler: „Man sitzt in der Runde und alle sind sich einig, dass sie nur das Beste für den Mitarbeiter wollen. Trotzdem spürst du die unausgesprochenen Konflikte, so dass sich insgeheim vielleicht einige Teilnehmer denken: Am besten kommen wir zurecht, wenn er nicht da ist ...“ Solche Barrieren muss der Berater kennen, um Lösungsvorschläge zu entwickeln, die alle mittragen können.

Profile abgleichen

Wenn es darum geht, technische oder organisatorische Hilfen zu gestalten, spielt die Profilmethode eine wichtige Rolle. Dabei werden systematisch die Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes den vorhandenen Fähigkeiten des behinderten



Menschen gegenüber gestellt. Otto Klick-Weiler prüft körperliche Anforderungen, Umgebungseinflüsse, Gefährdungspotenziale, Schlüsselqualifikationen und weitere Kriterien. Er berät sich mit Fachleuten vor Ort, wie dem Betriebsarzt und der Sicherheitsfachkraft, um alle wichtigen Informationen zusammenzutragen und auszuwerten. Anlass für die Beratung kann bei-

spielsweise ein akuter Krankheits Schub oder eine stufenweise Wiedereingliederung sein.

Auf der Fachmesse Reha-Care wurde Otto Klick-Weiler auf ein neues Hilfsmittel aufmerksam, das für die Juristin mit ALS geeignet schien. Er trat mit dem Hersteller im Internet unter „meine-eigene-stimme.de“ in Kontakt. Drei Wochen später wurde die Stimme der behinderten Frau aufgenommen, um daraus eine individuelle Sprachausgabe zu bauen. In vielen anderen Fällen, die der Technische Berater betreut, profitieren auch die Kollegen ohne Handicap von der behinderungsgerechten Gestaltung eines Arbeitsplatzes, beispielsweise durch eine Hebehilfe, die schweres Tragen überflüssig macht.

Lösungen umsetzen

Oft stehen mehrere Produkte und Anbieter zur Auswahl. Um neutral zu beraten, zeigt Otto Klick-Weiler den Beteiligten, wo sie sich selbst näher informieren können. „Danach sprechen wir natürlich über die Vor- und Nachteile.“ Auf Wunsch vermittelt er den Kontakt zu Betroffenen, die bereits Erfahrung im Umgang mit einem bestimmten Hilfsmittel haben. „Vielen macht das Mut, weil sie merken: Wenn der andere das geschafft hat, schaffe ich das auch!“

Manchmal muss ein Hilfsmittel erst ganz neu entwickelt werden, weil es auf dem Markt noch nichts Entspre-

chendes gibt. Dann setzt sich der Beratende Ingenieur des Integrationsamtes vielleicht mit einem Orthopädiemechaniker oder einem Möbelbauer zusammen. Diese „Entwicklungsarbeit“ kommt später anderen Betroffenen zugute. Angebote prüfen und die Umsetzung der geplanten Maßnahmen organisieren gehört ebenfalls zum Service des Technischen Beratungsdienstes. Kunde ist nicht nur der behinderte Mensch,

sondern auch der Arbeitgeber, dem der Berater Entscheidungsoptionen aufzeigt. Beispielsweise bei der Frage: Einzelbüro oder Großraumbüro?

Die Unterstützung des Technischen Beraters endet nicht, wenn das Hilfsmittel geliefert und die Rechnung bezahlt ist. Otto Klick-Weiler: „Manchmal muss auch nachgebessert werden, bis alles optimal passt.“ ■

„Ein besonderes Angebot am Beratungsmarkt“

Fragen an Erhard Dimler, Technischer Berater der Zentrale des Zentrums Bayern Familie und Soziales und Vorsitzender des Arbeitsausschusses Technische Beratungsdienste der BIH

? | Herr Dimler, was ist das Besondere am Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes

Erhard Dimler Wir sehen es als Herausforderung, individuelle Arbeitsplatzanforderungen, behinderungsbedingte Einschränkungen und technische Hilfen in Einklang zu bringen. Dies geschieht meist im Rahmen einer persönlichen und unabhängigen Beratung vor Ort. Die gemeinsam entwickelten Lösungen zielen auf eine dauerhafte Beschäftigung des schwerbehinderten Menschen.

? | Welche aktuellen Entwicklungen beeinflussen Ihre Arbeit

Dimler Beispiele sind der demografische Wandel und die wachsende Bedeutung von „behinderungskompensierenden Technologien“. Immer mehr Betriebe müssen sich mit der Frage auseinandersetzen, wie Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen an gesundheitliche Einschränkungen der älter werdenden Belegschaft angepasst werden können. Durch seine Aufgabenstellung hat der Technische Beratungsdienst hier eine besondere fachliche Kompetenz – vielleicht sogar ein Alleinstellungsmerkmal auf dem Beratungsmarkt.

? | Die Unterstützung beschränkt sich aber nicht nur auf die Kompensation gesundheitlicher Einschränkungen ...

Dimler Wir berücksichtigen natürlich auch arbeitswissenschaftliche, sicherheitstechnische und nicht zuletzt wirtschaftliche Aspekte, ohne die ein nachhaltiges Beschäftigungsverhältnis nicht erreicht werden kann.

? | Wie stellen Sie die Qualität Ihrer Arbeit sicher

Dimler Unser BIH-Ausschuss hat Qualitätsstandards erarbeitet, die eine wissenschaftlich fundierte und einheitliche Leistungserbringung sicherstellen. Wir verfolgen die Entwicklung der Technik für behinderte Menschen durch den Besuch von Fachmessen und bringen unsere Kenntnisse in entsprechende Gremien ein, etwa in den Länderausschuss für Barrierefreiheit. Außerdem organisieren wir regelmäßig Fortbildungsveranstaltungen für unsere Berater. Es herrscht ein reger fachlicher Austausch, bei dem jeder vom Wissen und von der Erfahrung der anderen profitieren kann. ■



Heinz-Otto Hohlfeld (57)

- ▶ Rheumatisches Wirbelsäulenleiden
- ▶ Gabelstaplerfahrer bei der CHS Container Handel GmbH, Bremen

ausgerüstet werden. Die Firma CHS verkauft und vermietet Container für den Seetransport, als Büroräume, Kühlzellen oder Möbellager.

Jeder Einstieg ein Kraftakt Seit 20 Jahren steigt Heinz-Otto Hohlfeld auf den Gabelstapler. Bis zu 40-mal am Tag. Ein Kraftakt, denn er muss dabei eine Höhe von fast zwei Metern mit nur fünf Stufen überwinden. Allein die erste Stufe befindet sich 60 Zentimeter über dem Boden. Heinz-Otto Hohlfeld hat immer öfter Rückenschmerzen. Und „manchmal geht gar nichts mehr“. Mit einem Grad der Behinderung von 40 – wegen einer

Rückenschonender Aufstieg

Heinz-Otto Hohlfeld fährt „schweres Gerät“: sein Gabelstapler wiegt 38 Tonnen. Damit befördert der 57-Jährige Container, die in großen Hallen repariert und nach Kundenwunsch

Rheumaerkrankung – ist er schwerbehinderten Menschen gleich gestellt. Als er immer öfter wegen Krankheit fehlt, ist der Arbeitsplatz in Gefahr.

Stufe um Stufe Die Technische Beraterin Sigrid Heining er schaut sich daraufhin den Arbeitsplatz genauer an. Gemeinsam mit dem Hersteller des Gabelstaplers überlegt sie, wie eine gleichmäßige Stufenhöhe erreicht und die unterste Stufe in eine gangbare Höhe gebracht werden kann. Auch fehlen bislang stabile Handläufe, die den Ein- und Ausstieg erleichtern. Später kommt ein von der Rentenversicherung finanzierter ergonomischer Sitz hinzu. Der Job von Heinz-Otto Hohlfeld ist erst einmal gerettet.

Den ersten Umbau für rund 7.500 Euro hat das Integrationsamt beim Versorgungsamt in Bremen finanziert. ■



Thomas Naber (30)

- ▶ Gehörlos
- ▶ Fliesenleger bei der Firma Haverkock in Legden

as Haverkock (Foto: rechts) unterwegs von Baustelle zu Baustelle. Die Kommunikation zwischen den beiden klappt „mit Händen und Füßen“.

Umständliches Arbeiten Nur eines stört den Arbeitgeber, was er Kathleen Amshove vom Fachdienst für hörbehinderte Menschen beim LWL-Integrationsamt in Münster an einem Beispiel so erklärt: Die Fliesenleger sind bei der Arbeit, liegen auf den Knien, da bittet der Chef seinen gehörlosen Mitarbeiter, ein Werkzeug aus dem Auto zu holen. Jener steht auf, dreht sich um und geht zum Auto. Jetzt fällt dem Chef noch etwas ein, was mitzubringen ist. Zu spät! Und rufen nützt nichts. Thomas Naber wird ein zweites Mal zum Auto

laufen müssen ... „Das ist umständlich und kostet zu viel Zeit“, sagt Andreas Haverkock.

Textnachrichten senden Heute verständigen sich die Fliesenleger mit Hilfe eines mobilen Funkgerätes, das in Zusammenarbeit mit dem Hersteller für den Einsatz optimiert wurde. Jede der acht Tasten auf dem kleinen Sender ist mit einer häufig gebrauchten Textnachricht von Andreas Haverkock hinterlegt, zum Beispiel „Halt, bitte komm zurück!“ Das Empfangsgerät, den so genannten Pager, trägt Thomas Naber wie eine Armbanduhr am Handgelenk. Trifft eine Nachricht seines Arbeitgebers ein, spürt er das Gerät vibrieren, sogar wenn er sich etwas weiter entfernt in einem anderen Stockwerk befindet.

Die Kosten von knapp 8.000 Euro wurden vom LWL-Integrationsamt in Münster getragen. Enthalten war die Entwicklungsarbeit. In Zukunft kostet ein Gerät weniger als die Hälfte. ■

Arbeitsauftrag per Funk

Thomas Naber arbeitet gern für den Familienbetrieb Haverkock in dem kleinen westfälischen Ort Legden. Seit zwei Jahren ist der gehörlose Fliesenleger mit seinem Chef Andre-





Angelika Hoppe* (55)

- ▶ Degenerative Muskelerkrankung
- ▶ Lehrerin an der Oberschule in Brück/Brandenburg

ka Hoppe leidet an einer fortschreitenden Muskelschwäche.

Schmerzhafte Belastungen Jeder Tafelanschrieb kostet sie viel Kraft, da sie dabei ihren Arm längere Zeit anheben muss. Schmerzen und schnelle Erschöpfung sind die Folge. Da ihr auch das Gehen schwer fällt, bekommt Angelika Hoppe von der Schulleitung einen festen Unterrichtsraum in der ersten Etage zugewiesen, unweit des Lehrerzimmers. Außerdem kann sie ihr Auto auf dem Schulgelände nahe dem Eingang parken. Für das Tafelproblem weiß Bärbel Schmandke vom Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes eine Lösung.

Arbeiten mit dem Whiteboard Anstatt der konventionellen grünen Kreidetafel hängt nun ein 1,30 mal zwei Meter großes „Whiteboard“ im Klassenzimmer. Diese interaktive Tafel kann Angelika Hoppe vom Lehrertisch aus mit Hilfe eines berührungssensitiven Monitors beschriften. Über einen Beamer wird das Tafelbild auf das Whiteboard projiziert. Zur Ausrüstung gehören weiter ein PC, der in einem abschließbaren Schränkchen am Lehrertisch verstaut werden kann, und eine spezielle Software. Die Schüler können direkt mit Stift oder Finger auf das Whiteboard schreiben. Schwere Bücher oder Landkarten muss die Pädagogin heute nicht mehr schleppen. Sie zieht sich die Tafelbilder oder ihre Unterrichtsvorbereitung einfach auf einen Speicherstick.

Das Integrationsamt beim Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg in Potsdam gewährte einen Zuschuss von rund 7.600 Euro. ■

(*Name von der Redaktion geändert)

High-Tech im Klassenzimmer

„Good morning everybody!“ Angelika Hoppe begrüßt ihre Schülerinnen und Schüler zur Englischstunde. Sie unterrichtet neben Englisch auch Russisch und Geografie in den Klassenstufen 7 bis 10. Mühsam wird es für sie immer dann, wenn Körpereinsatz gefordert ist. Der Grund: Angeli-



Jasmin Meyer* (23)

- ▶ Fehlende linke Hand
- ▶ Rechtsanwaltsfachangestellte in der Kanzlei Oliver Völsing, Berlin

„rechts“ erledigt, da ihre linke Hand von Geburt an fehlt.

Notieren und kopieren Seit Januar 2011 ist Jasmin Meyer in der „Mahnfactory“, einer auf Forderungsmanagement spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei, mit klassischen Bürotätigkeiten beschäftigt. Obwohl sie das meiste äußerst versiert mit einer Hand erledigt, gibt es Aufgaben, die der Angestellten Schwierigkeiten bereiten – ein Diktat notieren etwa oder geheftete Dokumente kopieren, die mit einem amtlichen Siegel versehen sind und daher nicht getrennt werden dürfen.

Auf Knopfdruck Der Beratende Ingenieur des Berliner Integrationsamtes Matthias Grams empfiehlt die Anschaffung von Bürogeräten, die komfortabel mit einer Hand bedient werden können: eine Einhand-Tastatur mit spezieller Maus sowie elektrische Locher und Hefter. Die Bearbeitung der Post erleichtern Brieföffner, Falzmaschine und Frankiersystem, die allesamt automatisch funktionieren. Diktate, die ihr Chef mit Hilfe einer Spracherkennungssoftware aufnimmt, kann Jasmin Meyer als Textvorlage künftig am PC nachbearbeiten. Nur für das Kopieren bestimmter Dokumente braucht sie nach wie vor die Hilfe von Kollegen.

Das Integrationsamt beim Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin fördert den Arbeitsplatz mit rund 12.000 Euro. ■

(*Name von der Redaktion geändert)

Kraftsparende Bürotechnik

Jasmin Meyer ist die erste Auszubildende gewesen, die Rechtsanwalt Oliver Völsing nach der Lehre übernommen hat. Er ist sehr zufrieden mit der Arbeit, die die 23-Jährige mit

Besonderer Kündigungsschutz

Wie sieht das Verfahren aus?

Die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber ist erst dann zulässig, wenn das Integrationsamt zugestimmt hat. Im Kündigungsschutzverfahren spielt auch die Schwerbehindertenvertretung eine aktive Rolle. Deshalb ist es für sie aber nicht nur für sie wichtig, den Ablauf zu kennen.

Schwerbehinderte Beschäftigte haben nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) IX einen besonderen Kündigungsschutz. Ihre Kündigung bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes. In durchschnittlich 30.000 Fällen pro Jahr beantragen Arbeitgeber eine solche Zustimmung bei den Integrationsämtern in Deutschland. Wie läuft das Verwaltungsverfahren beim Integrationsamt ab?

Wo finden sich Regelungen

Neben den speziellen Vorschriften über den besonderen Kündigungsschutz im SGB IX finden sich auch in anderen Büchern des Sozialgesetzbuches Vorschriften über das Verfahren, zum Beispiel zur Mitwirkungspflicht im SGB I oder zu den Bevollmächtigten und Beiständen im SGB X. Soweit das SGB IX spezielle Regelungen für das Kündigungsverfahren trifft, haben diese aber Vorrang vor den allgemeinen Regelungen. Wichtig ist: Das Kündigungsverfahren ist nicht förmlich. Es ist vom Integrationsamt einfach, zweckmäßig und zügig zu gestalten. Tätig wird das Integrationsamt, wenn ein Arbeitgeber einen Antrag stellt. Dieser ist schriftlich zu stellen und zu begründen.

Wie wird der Sachverhalt ermittelt

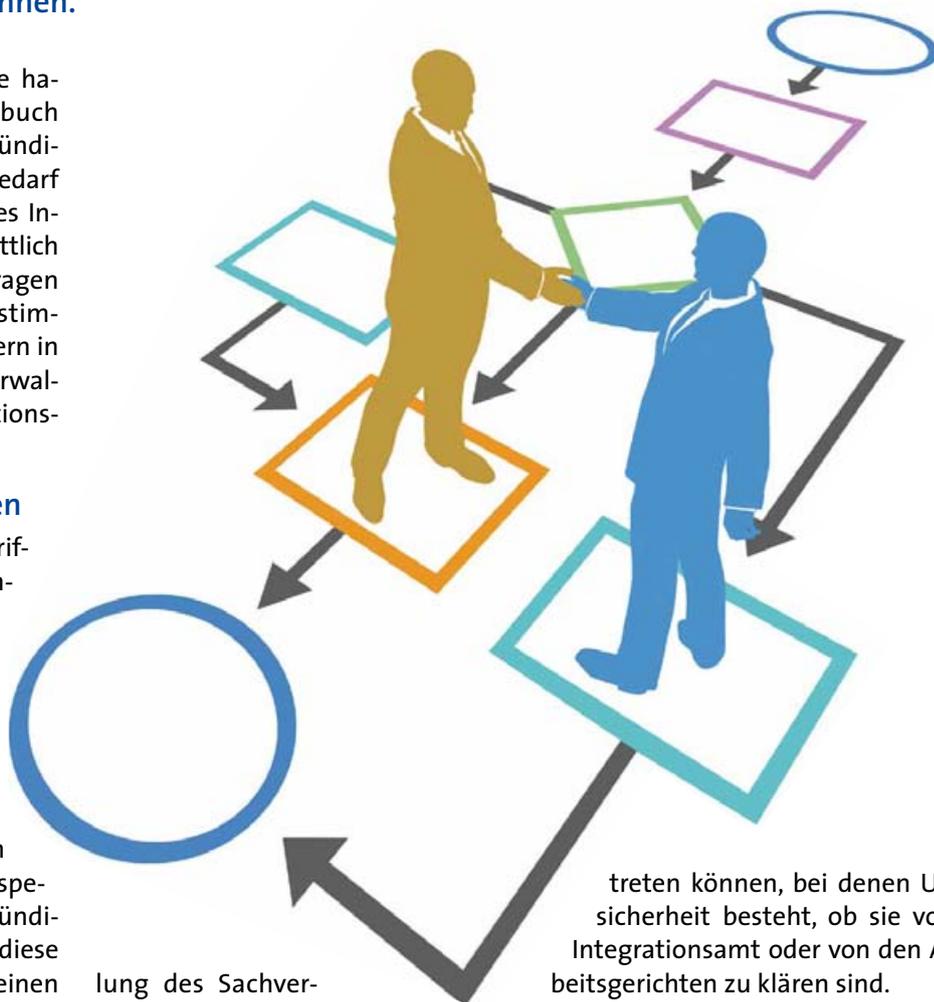
Für das weitere Vorgehen durch das Integrationsamt gilt dann der so genannte Grundsatz der Amtsermittlung. Das heißt, das Integrationsamt ist von sich aus verpflichtet, alles zu klären, was es für die Ermitt-

lung des Sachverhalts für erforderlich hält und ist nicht etwa an das Vorbringen oder an Beweisanträge der Beteiligten gebunden. Das Integrationsamt befragt also Zeugen, Sachverständige, behandelnde Ärzte und schaltet bei Bedarf Fachdienste ein, zum Beispiel den Technischen Beratungsdienst oder einen Integrationsfachdienst. Es kann auch Gutachten oder Kurentlassungsberichte von Rehabilitationsträgern anfordern. Schwierigkeiten bei der Aufklärung ergeben sich manchmal dadurch, dass es neben dem besonderen Kündigungsschutz ja noch den allgemeinen arbeitsrechtlichen Rechtsschutz gibt und Fragen auf-

treten können, bei denen Unsicherheit besteht, ob sie vom Integrationsamt oder von den Arbeitsgerichten zu klären sind.

Wie werden die Beteiligten angehört

Eine Entscheidung des Integrationsamtes über den Antrag des Arbeitgebers ohne eine vorausgehende umfassende Anhörung der Beteiligten, insbesondere des betroffenen schwerbehinderten Menschen selbst, wäre ermessensfehlerhaft und rechtswidrig. Deshalb kommt den Anhörungsverpflichtungen eine große Bedeutung zu. Angehört wird in jeder Phase des Verfahrens: Bei seiner Einleitung, aber immer auch dann, wenn die jeweils andere Seite etwas Neues vorgetragen hat oder neue Ermittlungsergebnisse vorlie-



gen. In der Praxis werden die eingehenden Schriftsätze des Arbeitgebers oder des schwerbehinderten Menschen jeweils ausgetauscht, damit alle Seiten Gelegenheit haben, zu allen relevanten Gesichtspunkten Stellung zu nehmen. Häufig lassen sich die Beteiligten durch Bevollmächtigte vertreten, zum Beispiel durch Rechtsanwälte oder Rechtsbeistände der Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände oder der großen Behindertenverbände, die ebenfalls Rechtsberatung durchführen dürfen.

Welche Rolle hat die Schwerbehindertenvertretung

Das Integrationsamt muss immer eine Stellungnahme des Betriebs- oder Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung – sofern im Betrieb gewählt – einholen. Diese Stellungnahmen sind für das Integrationsamt sehr wichtig, denn sie können wertvolle Hinweise auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten enthalten. Je detaillierter die Schwerbehindertenvertretung Stellung nimmt, je mehr Informationen sie liefert, desto besser kann das Integrationsamt auch einen Arbeitsplatz erhalten.

Wie wird entschieden

Falls notwendig, wird das Integrationsamt eine mündliche Verhandlung durchführen. Dies wird vor allem dann unumgänglich sein, wenn Unklarheiten geklärt werden müssen, besonders aber, damit das Integrationsamt seiner Verpflichtung nachkommen kann, in jeder Phase des Verfahrens eine gütliche Einigung anzustreben. Die mündlichen Verhandlungen finden regelmäßig vor Ort in den Betrieben statt, seltener im Integrationsamt. Vor Ort lässt sich die oft größere Zahl der Beteiligten besser zusammenbringen und oft ist es sinnvoll, sich den konkreten Arbeitsplatz, um den es geht, auch anzuschauen.

Soweit es dem Integrationsamt nicht möglich ist, eine gütliche Einigung zu erreichen, entscheidet es durch

einen förmlichen Verwaltungsakt über die Kündigung.

Welche Fristen sind zu beachten

Bei einem Antrag auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung soll das Integrationsamt innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags eine Entscheidung treffen. Diese Frist kann nicht immer eingehalten werden, besonders wenn aufwändige medizinische Sachaufklärung vorzunehmen ist. Bei der außerordentlichen Kündigung gibt es dagegen eine zwingende Frist von zwei Wochen, in der das Integrationsamt entscheiden muss. Erfolgt dies nicht, tritt nach Zeitablauf die Fiktion der Zustimmung ein – die Zustimmung gilt als erteilt. Die Mitteilung darüber kann ebenfalls wie ein förmlicher Verwaltungsakt angefochten werden. Die Entscheidung des Integrationsamtes muss dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen zugestellt werden. Das gesamte Verwaltungsverfahren beim Integrationsamt ist kostenfrei. Kosten für einen beauftragten Bevollmächtigten können allerdings nur im Widerspruchsverfahren erstattet werden und zwar dann, wenn der Widerspruch erfolgreich war.

Wie wird der Datenschutz gewährleistet

Für die Einholung medizinischer Unterlagen braucht das Integrationsamt immer die datenschutzrechtliche Zustimmungserklärung der betroffenen schwerbehinderten Arbeitnehmer. Der Datenschutz hat auch bei der Frage, welche Informationen über die Behinderung an den Arbeitgeber weitergegeben werden, eine große Bedeutung.

Das Integrationsamt darf personenbezogene Einzelheiten dazu nur weitergeben, wenn das Einverständnis des Betroffenen vorliegt. Deshalb werden regelmäßig die vom Versorgungsamt festgestellten Behin-



derungen nicht in den Bescheid des Integrationsamtes aufgenommen. Wird die Zustimmung im Hinblick auf die vorliegende Behinderung versagt, kann bei fehlendem Einverständnis des Betroffenen nur das Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft an sich genannt werden.

Welche Rechtsbehelfe sind möglich

Der Bescheid des Integrationsamtes kann – in den Bundesländern aber unterschiedlich geregelt – mit einem Widerspruch, eventuell auch gleich oder nachfolgend mit einer Klage beim Verwaltungsgericht überprüft werden. Die im Bescheid des Integrationsamtes enthaltene Rechtsbehelfsbelehrung hilft hier weiter. Die Rechtsbehelfe haben aber keine aufschiebende Wirkung. Das heißt, der Arbeitgeber kann von einer erteilten Zustimmung gleich Gebrauch machen und kündigen, trägt aber das Risiko, dass die Zustimmungsentscheidung im Rechtsbehelfsverfahren später auch aufgehoben werden könnte. ■

