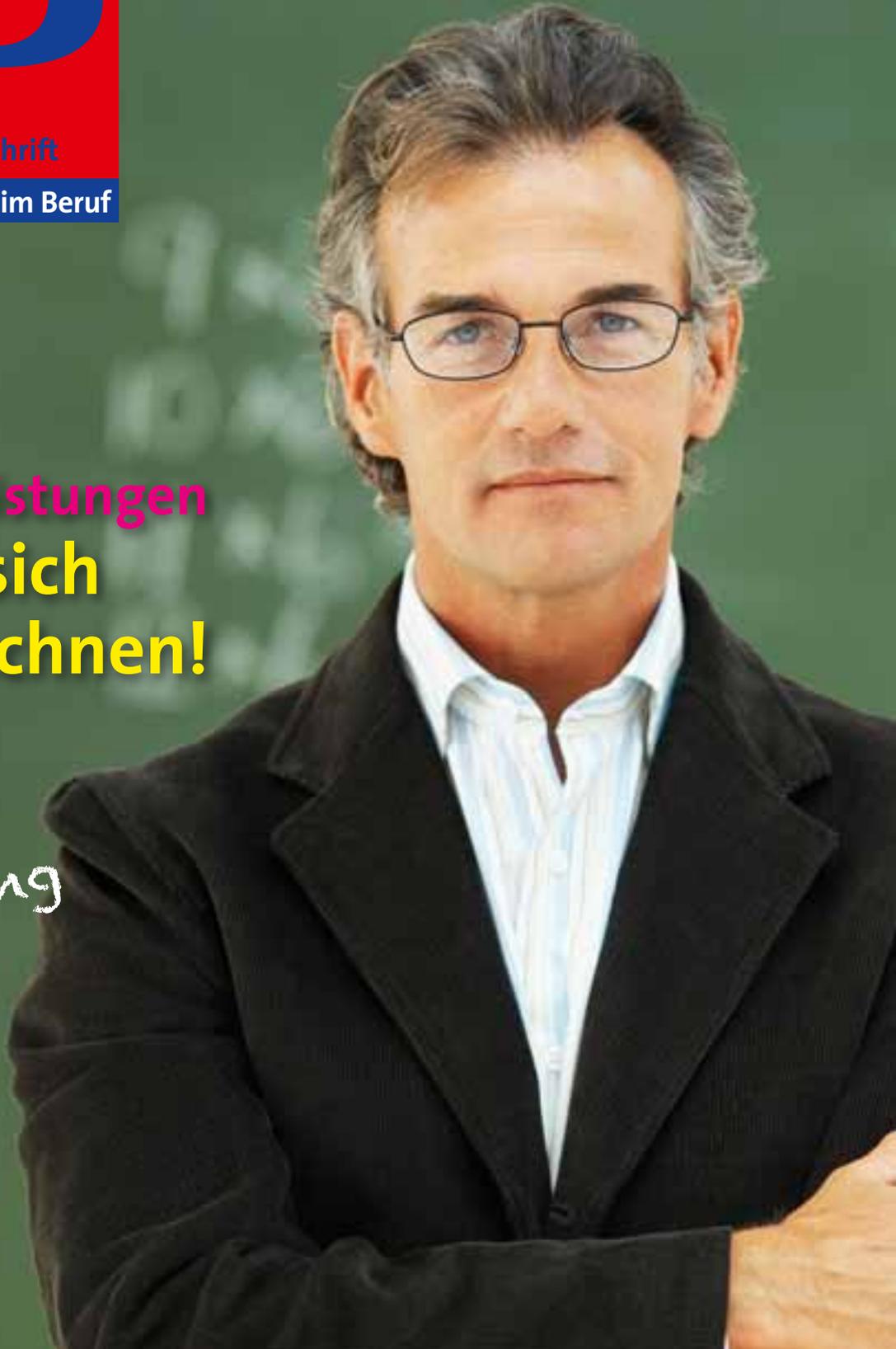




## Finanzielle Leistungen Damit Sie sich nicht verrechnen!

Das 1x1  
der Förderung



**Ausbildung mit  
Handicap**  
Werker & Co.



**BEM**  
Was sagt das Bundes-  
arbeitsgericht?



**zB** info  
Wichtige Urteile  
im Überblick



## Liebe Leserin, lieber Leser!

### Abschied vom Integrationsamt: Dr. Helga Seel

**F**ür viele Jugendliche mit und ohne Behinderung beginnt mit dem Ende des Schuljahres der „Ernst des Lebens“. Jedem von ihnen ist zu wünschen, dass er oder sie den für sich geeigneten Weg ins Berufsleben gehen kann. Vielen jungen Menschen mit Behinderung bietet die theoriereduzierte Ausbildung zum „Fachpraktiker“ genau diese Chance, wie ein Beitrag in diesem Heft zeigt. Wünschenswert ist, dass dafür die Möglichkeiten des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung noch viel stärker genutzt werden. Die beschriebenen Beispiele machen auch deutlich, welche Leistungen des Integrationsamtes unterstützend hinzukommen können und wie hilfreich sie wirken. Um die finanziellen Leistungen der Integrationsämter insgesamt bekannter zu machen, beginnen wir in dieser ZB-Ausgabe die Serie „Das 1x1 der Förderung“.

Wegweisende Urteile zu ganz verschiedenen Aufgabenbereichen des betrieblichen Integrationsteams haben wir in der beiliegenden ZB info für Sie zusammengefasst.

Mit diesem Editorial möchte ich mich von den Leserinnen und Lesern der ZB verabschieden. Nach mehr als 20 Jahren im Dienst der Aufgaben des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland und auch der BIH – zuletzt für eineinhalb Jahre als Vorsitzende – wende ich mich als Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in Frankfurt einer neuen beruflichen Herausforderung zu. Vieles von dem, was ich im Laufe meiner bisherigen Tätigkeit gelernt und erfahren habe, werde ich in mein neues Aufgabenfeld mitnehmen und im Sinne der behinderten Menschen und ihrer Arbeitgeber weiterverfolgen. Die Nähe zu Betrieben, zu Arbeitgebern, Arbeitgeberbeauftragten, Schwerbehindertenvertretungen wird mir weiterhin wichtig sein. Deshalb würde ich mich freuen, wenn meine guten Kontakte zu vielen von Ihnen nicht abreißen. Ich wünsche Ihnen allen weiterhin viel Erfolg bei Ihren wichtigen Aufgaben im Rahmen der Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben.

Dr. Helga Seel  
Ehemalige Vorsitzende der  
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter  
und Hauptfürsorgestellen (BIH)

### Verteiler

ZB Zeitschrift:  
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

### Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

**Herausgeber:** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit  
**Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de  
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.  
**ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).  
**Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein  
**Beirat:** Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Dr. Helga Seel, Köln; Jürgen Scholz, Chemnitz; Henry Spradau, Bremen  
**Reportagen und Berichte:** Karl Friedrich Ernst, Ulrich Jakob Hofmann, Elly Lämmlein, Dr. Helga Seel • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch  
**Titelfoto:** Stockbyte/Thinkstock • **Fotos:** Demarco-media/iStockphoto S. 15 (li.); Paul Esser S. 4 (u. re.); Harald Feiber/Handwerkskammer Aachen S. 6 (u.); Ferrantraite/iStockphoto S. 5 (u. re.); lisegagne/iStockphoto S. 8 (o. li.); Images Source/Jupiter Images S. 9 (re.); Mauritius Images/Jim West S. 7; Mixage/fotolia S. 13 (u.); Harald Oppermann S. 2; privat S. 15 (re.); RehaCare S. 4 (o. li.); Winfried Rothhermel S. 6 (o. re.); Thinkstock: Creatas S. 5 (u. li.), 12 (re.), Digital Vision S. 4 (o. re.), Huntstock S. 14, iStockphoto S. 1, 3, 8, 9, 10 (o. li.), 12 (o., u.), Photodisc S. 13 (o.), Photos.com S. 1, 3, 6 (o. li.), Stockbyte S. 10  
**Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck ZB:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** August 2012 • Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt  
Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.  
**Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.**  
**Schreibweise weiblich/männlich:** Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.

**NACHRICHTEN**

4 – 5



- MTU-Fortbildung: Bewerberinnen gesucht
- Berufseinstiegsbegleitung
- Eingliederungshilfe
- **Grafik, Neu erschienen, Was ist eigentlich ...?**

**THEMA**

6 – 7



**Besondere Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen  
Ausbildung ist machbar**

Für junge Menschen mit Handicap beim Lernen ist die Fachtheorie in der Berufsschule eine große Hürde. Besondere Ausbildungsregelungen können helfen, diese zu überwinden.

**RECHT**

8 – 9



**Betriebliches Eingliederungsmanagement  
Antworten auf Zweifelsfragen**

Das Bundesarbeitsgericht hat in den vergangenen Jahren viele Fragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geklärt: eine Zusammenfassung für Praktiker.

**SCHWERPUNKT**

10 – 13



**Finanzielle Leistungen  
Damit Sie sich nicht verrechnen!**

Die Leistungen der Integrationsämter an Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer haben in den vergangenen Jahrzehnten eine immer größere Bedeutung erlangt. Eine neue Serie stellt die wichtigsten Leistungen vor.

- Alles, was Praktiker wissen sollten – auf einen Blick



TEIL **1**: Leistungen an Arbeitgeber

**FORUM**

14 – 15



**BIH-Förderempfehlungen  
Wie viel Arbeitsassistenz wird gebraucht?**

Die Integrationsämter haben ihre Förderempfehlungen zur Arbeitsassistenz überarbeitet. Wichtigste Neuerung: Jedes Budget entspricht dem individuellem Bedarf.

**BEILAGE**



**Wissen für die Praxis – Wichtige Urteile**  
Wegweisende Entscheidungen für den betrieblichen Alltag

**INTERNET**

**BIH Online Akademie**

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

Einfach vorbeischaun: [www.integrationsaemter.de/Akademie](http://www.integrationsaemter.de/Akademie)





### Assistenzrobotik und andere Neuheiten



Rund 800 Aussteller geben bei der REHACARE 2012 einen Überblick über Neuheiten und Weiterentwicklungen im Markt für Rehabilitation und Pflege. Neben dem Kernangebot mit Mobilitäts- und Alltagshilfen, Hilfsmitteln für die Pflege, Kommunikationstechnik, Ideen für Wohnen, Freizeit und Sport bietet die

Fachmesse wieder turnusmäßig eine große Vielfalt an behindertengerechten Automobilen und widmet sich neuen zukunftsweisenden Themen. Zum Beispiel dem spannenden Markt der Assistenzrobotik. Im Themenpark „Behinderte Menschen und Beruf“ können sich Besucher unter anderem über aktuelle Berufsbilder und Gesundheit im Arbeitsleben informieren sowie Kontakte zu Experten knüpfen.

**Die REHACARE findet vom 10. bis 13. Oktober 2012 auf dem Düsseldorfer Messegelände statt. Mehr Informationen im Internet unter [www.rehacare.de](http://www.rehacare.de)**



### Zukunft gestalten

Unter dem Motto der ConSozial 2012 „Menschen gestalten Zukunft – inklusiv und selbstbestimmt“ formulieren unter anderem die Politikwissenschaftlerin Gesine Schwan und der ehemalige Verfassungsrichter



Udo Di Fabio ihre Ausblicke für soziale Dienste im gesellschaftlichen Wandel. Neu im Konzept der Leitmesse für die Sozialbranche ist „ConSozial extra“: Über Kunst, Kultur und Kommunikation – zwischen Verstand und Sinnen, zwischen Messe und Kongress sollen laut Veranstalter neue Zugänge zu den Themen der Branche eröffnet werden. Auf der ConSozial präsentieren mehr als 250 Aussteller Dienstleistungen und Produkte rund um Management und Organisation sozialer Arbeit und Pflege.

**Die ConSozial findet vom 7. bis 8. November 2012 im Messezentrum in Nürnberg statt. Mehr Informationen im Internet: [www.consozial.de](http://www.consozial.de)**

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



### Kein Stress mit dem Stress

Vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen und ihre Führungskräfte brauchen handhabbare Lösungen für ihren betrieblichen Alltag, um psychisch bedingte Erkrankungen und Ausfallzeiten zu vermeiden. Hier bietet der Sammelordner „Kein Stress mit dem Stress“ konkrete Praxishilfen, ergänzt durch bewährte Lösungsbeispiele aus Unternehmen.

Unter zehn Schlagworten – von Burnout über Arbeitsverdichtung bis hin zu Work-Life-Balance – beinhaltet er 200 konkrete Tipps und Lösungsansätze, wie die psychische Gesundheit von Beschäftigten in Unternehmen durch einen gesundheitsgerechten Führungsstil gefördert werden kann. **BKK Bundesverband (Hrsg.): Kein Stress mit dem Stress. 160 Seiten, Juni 2012. Online-Bestellung und Download im Internet unter [www.psyga-transfer.de/medien/](http://www.psyga-transfer.de/medien/)**



### MTU-Fortbildung: Bewerberinnen gesucht

Discovering hands® nutzt den ausgeprägten Tastsinn blinder Menschen zur Verbesserung der Brustkrebsfrüherkennung. Durch ein speziell entwickeltes Tastverfahren können Medizinische Tastuntersucherinnen (MTU) frühzeitig kleinste Brustveränderungen feststellen.

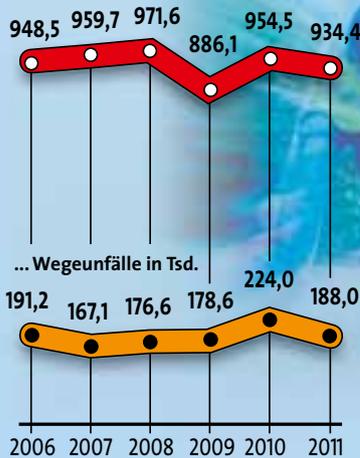
Derzeit sind MTU bundesweit in 17 Praxen und Kliniken als ärztliche Hilfskraft tätig. Für die Fortbildung zur MTU werden aktuell blinde und sehbehinderte Kandidatinnen aus dem ganzen Bundesgebiet gesucht. Angeboten wird die neunmonatige Qualifizierung von den Berufsförderungswerken in Düren, Halle an der Saale und Mainz sowie vom Berufsbildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte in Nürnberg in Kooperation mit Frauenärzten.

**Mehr Informationen über die MTU-Fortbildung gibt es im Internet unter [www.discovering-hands.de](http://www.discovering-hands.de)**

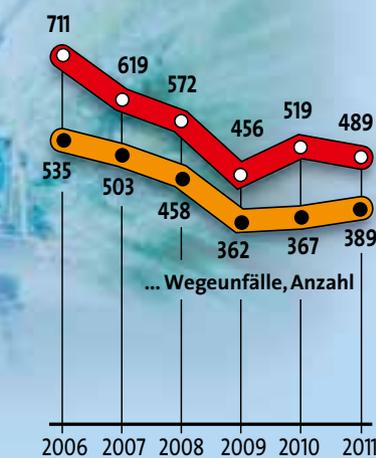
# Arbeits- und Wegeunfälle in Deutschland

Gewerbliche Wirtschaft und Öffentlicher Dienst\*

Meldepflichtige Arbeitsunfälle in Tsd.



Tödliche Arbeitsunfälle, Anzahl



Quelle: DGUV

\*2011 vorläufig

imu 115 0512

Nach vorläufigen Berechnungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) haben sich 2011 weniger meldepflichtige Unfälle im Zusammenhang mit der Arbeit ereignet als 2010. Besonders deutlich – um 16 Prozent – sank demnach die Zahl der Wegeunfälle. Allerdings nahm die Zahl der Todesfälle auf dem Arbeitsweg um sechs Prozent zu. Bei der unmittelbaren Arbeit dagegen ist die Zahl der Todesfälle gesunken, und zwar erheblich deutlicher als die Zahl der Unfälle.

## Was ist eigentlich ...

... Leichte Sprache?

Die Leichte Sprache ist eine besonders gut verständliche sprachliche Ausdrucksweise. Sie erleichtert vor allem Menschen mit geringen sprachlichen Fähigkeiten, etwa bei einer geistigen Behinderung, das Verständnis von Texten. Leichte Sprache dient damit der Barrierefreiheit. Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0) fordert in diesem Sinne: „Für jegliche Inhalte ist die klarste und einfachste Sprache zu verwenden, die angemessen ist.“ Das Netzwerk Leichte

Sprache hat „Regeln“ für die Umsetzung entwickelt und in einem Wörterbuch herausgegeben. Empfohlen werden zum Beispiel kurze Sätze, Verzicht auf Fachbegriffe, Einsatz von Bildern und Symbolen. Mehr dazu findet man im Internet unter [www.leichtesprache.org](http://www.leichtesprache.org).



### Berufseinstiegsbegleitung

Berufseinstiegsbegleiter können auch in den kommenden beiden Schuljahren an den bereits etablierten Modellschulen wieder Jugendliche begleiten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt die Ko-Finanzierung für die in den Schuljahren 2012/2013 und 2013/2014 startenden Jugendlichen. Zum Hintergrund: Die Berufseinstiegsbegleitung ist ein Angebot der Bundesagentur für Arbeit zur Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf. Jugendliche an Haupt- und Förderschulen, denen der Schulabschluss und der Einstieg in eine Berufsausbildung schwer fallen, werden frühzeitig durch sogenannte Berufseinstiegsbegleiter unterstützt. Diese helfen den Jugendlichen bei der Berufswahl und beim Erlangen der Ausbildungsreife.

Mehr Informationen im Internet unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de) > Ausbildung und Weiterbildung

### Eingliederungshilfe

Im Zuge der Bund-Länder-Verhandlungen zum Fiskalpakt im Juni 2012 wurde eine Kostenbeteiligung des Bundes an der Eingliederungshilfe vereinbart. Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, Hubert Hüppe, begrüßte, dass das Thema Eingliederungshilfe wieder aufgegriffen worden sei: „Dabei darf aber nicht der Schwerpunkt auf die Frage der Kostenverschiebungen zwischen Bund und Kommunen gelegt werden.“ Es müsse die Frage in den Mittelpunkt gestellt werden, wie die Eingliederungshilfe im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention in ein Bundesleistungsgesetz überführt werden soll, so der Behindertenbeauftragte.

Mehr Informationen im Internet unter [www.behindertenbeauftragter.de](http://www.behindertenbeauftragter.de)





## Besondere Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen

# Ausbildung ist machbar

Max und Lena sind stark motiviert für ihre Ausbildung. Ihre praktischen Aufgaben im Betrieb packen sie engagiert an. Die Fachtheorie in der Berufsschule aber ist eine hohe Barriere. Für junge Menschen mit Handicap beim Lernen gibt es die Möglichkeit, das Komplizierte einfacher zu machen, damit die Ausbildung für sie und ihren Betrieb zum Erfolg werden kann.

„Ich hatte noch nie einen Lehrling, der so begeisterungsfähig war wie Max.“ Nach einem Praktikum war Bäckermeister Raimund Lipp bereit, Max als Auszubildenden aufzunehmen. Maximilian Krumbach kam mit Down-Syndrom auf die Welt. Trotz seines Handicaps hatte er von klein auf immer nur einen Berufswunsch: „Bäcker, sonst nichts!“ Im Familienbetrieb von Raimund Lipp hat er jetzt die Chance, sein Ziel zu erreichen\*.



Bäckerwerker Maximilian Krumbach (vorne)

### Weniger Theorie, mehr Praxis

Mit der Handwerkskammer Aachen wurde eine besondere Ausbildungsregelung für behinderte Menschen (siehe Info) vereinbart. Manfred Heu-berg – Integrationsberater bei der Handwerkskammer im Auftrag des LVR-Integrationsamtes – half dabei:

„Eine klassische Berufsausbildung hätte Maximilian Krumbach wegen seiner Behinderung überfordert. Deshalb wird er als Bäckerwerker ausgebildet.“ Das ist eine vereinfachte Form der Bäckerausbildung, bei der das Hauptgewicht auf dem Praktischen und dem Zuarbeiten liegt.

Auch Lena Meyer\*\* hatte nach dem Besuch einer Förderschule für Lernbehinderte und einem berufsvorbereitenden Lehrgang den starken Wunsch nach einer betrieblichen Ausbildung. Lena ist Köchin mit Leib und Seele. Der Beruf entspricht ganz ihrem Geschmack. Der Integrationsfachdienst (IFD) vor Ort übernahm das Job-Coaching: Den Berufswunsch abklären, passende Betriebe finden, ein Praktikum vereinbaren, den Einstieg begleiten und auch während der Ausbildung beim Lernen eine Stütze sein. Mit vereinten Kräften fand sich ein Praktikum bei dem Eventkoch Tom Scheffler\*\*.: „Lena wird im September bei uns mit ihrer Ausbildung beginnen. Im Praktikum hat sie mich überzeugt. Ihre große Einsatzbereitschaft und ihre herzliche Art sind für unser Team ein Gewinn.“



Bei einer Ausbildung zur Köchin werden allerdings auch hohe fachtheoretische Anforderungen in Mathematik und Chemie gestellt. In den Prüfungen hätte Lena hier kaum eine Chance. Deshalb lernt sie – wie Maximilian Krumbach – ihren Beruf nach einer besonderen Ausbildungsregelung, für die jetzt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine Musterregelung entwickelt wurde (siehe Info): „Fachpraktikerin Küche (Beiköchin)“ steht in ihrem Ausbildungsvertrag, den sie bereits unterschrieben hat. Die Ausbildung orientiert sich zwar am Berufsbild der Köche, die theoretischen Anforderungen sind jedoch reduziert. Das Gewicht liegt auf der Unterstützung der Köche und Köchinnen: zum Beispiel Salate, Vorspeisen und Menükomponenten vorbereiten, aufräumen und spülen. Eventkoch Tom Scheffler: „Wir brauchen in unserem Betrieb nicht nur Starköche, sondern auch ganz handfeste Hilfe.“

### Investition in den Betrieb ...

Betriebe haben durch diese Form der Ausbildung die Möglichkeit, engagierte junge Menschen speziell für praktische Aufgaben des Betriebs zu quali-

fizieren und als motivierte Fachkräfte an sich zu binden. Sie bieten behinderten jungen Menschen eine berufliche Zukunft durch Qualifizierung und können für die Ausbildung weitere Leistungen in Anspruch nehmen. Beim angehenden Bäckerwerker Maximilian Krumbach zum Beispiel übernimmt die Arbeitsagentur die Ausbildungsvergütung. Das LVR-Integrationsamt in Köln gab für die Schaffung des Ausbildungsplatzes einen Zuschuss zu den Investitionskosten. Die Bäckerei kaufte eine Brötchenschnittmaschine, die Maximilian Krumbach inzwischen routiniert bedient. Jeden Tag werden hier 2.000 Teigrohlinge geformt und geschnitten. Die Ausbildung geht gut voran.

### ... und in die Zukunft junger Menschen

Unsere Beispiele zeigen: Besondere Ausbildungsregelungen können für junge Menschen mit kognitiven Behinderungen eine Chance sein. Wenn die fachtheoretischen Anforderungen der regulären Ausbildung nicht zu schaffen sind, bieten sie die Perspektive einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Und das ist allemal besser als ein Anlernjob. ■

\*Quelle: ZB 3\_2011

\*\*Namen von der Redaktion geändert

## Rechtliche Grundlagen

### Besondere Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen

Die betriebliche Berufsausbildung in Deutschland erfolgt nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) in anerkannten Ausbildungsberufen nach bundeseinheitlichen Ausbildungsordnungen (§ 4 BBiG/§ 25 HwO).

**Wenn wegen Art und Schwere der Behinderung die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt**, können mit der zuständigen Stelle (Kammer) besondere Ausbildungsregelungen (nach § 66BBiG/§ 42m HwO) vereinbart werden, die sich an den Empfehlungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) orientieren. Diese besonderen Ausbildungsregelungen sind vor allem am Bedarf lernbehinderter Menschen ausgerichtet, deren Lernen meist lang andauernd beeinträchtigt ist. Die Regelungen werden aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt. Ihr Gewicht liegt auf den praktischen Fähigkeiten bei gleichzeitig reduzierten theoretischen Anforderungen. Beim Antrag auf eine besondere Ausbildungsregelung ist eine konkrete Ausbildungsmöglichkeit nachzuweisen.

Um die Vielzahl der Einzelregelungen der Kammern und die unterschiedlichen Bezeichnungen (z.B. Werker, Fachwerker, Bearbeiter, Fachkraft, Facharbeiter etc.) einheitlicher und vergleichbarer zu gestalten, hat das BIBB Ende 2010 eine neue Rahmenregelung und seither bereits Musterregelungen für sieben Berufe vorgelegt:

#### Fachpraktiker/Fachpraktikerin ...

- für Bürokommunikation
- Hauswirtschaft
- für Holzverarbeitung
- Küche (Beikoch/Beiköchin)
- für Metallbau
- im Verkauf
- für Zerspanungsmechanik

Für diese Musterregelungen wird in der Berufsbezeichnung einheitlich die Bezeichnung Fachpraktiker verwendet. Musterregelungen für weitere Berufe sollen folgen.



## Betriebliches Eingliederungsmanagement Antworten auf Zweifelsfragen

Das Bundesarbeitsgericht hat inzwischen viele Fragen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM), die der Gesetzgeber offen ließ, geklärt. Ein Überblick über die aktuelle Rechtsprechung.

Mit dem „Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen“ wurde im Jahr 2004 das „Betriebliche Eingliederungsmanagement“ als neues Instrument in Paragraph 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX eingeführt. Die bisherige Präventionsregelung in Absatz 1 dieser Vorschrift wurde damit für diejenigen Fälle weiter ausgebaut, in denen geklärt werden soll, wie Mitarbeiter mit höheren Fehlzeiten möglichst schnell wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und weitere Arbeitsunfähigkeit verhindert werden kann. Die naturgemäß allgemein formulierte gesetzliche Regelung wurde durch die aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) mehrfach konkretisiert. Rechtliche Zweifelsfragen aus der Anfangszeit sind inzwischen geklärt. Die wichtigsten Aussagen des BAG haben wir hier für Sie zusammengefasst.

### ? | Für wen gilt das BEM?

Seit dem Urteil des BAG vom 12.7. 2007 – 2 AZR 716/06 (Behindertenrecht = br 2008, S. 77) – ist geklärt, dass der Arbeitgeber auch bei nicht schwerbehinderten oder nicht gleichgestellten Beschäftigten ein BEM durchführen muss. Noch nicht entschieden hat das BAG aber, ob die sechswöchige Krankheitszeit, die auch unterbrochen sein kann, auf derselben Krankheitsursache beruhen muss.

### ? | Ist eine Kündigung nur nach Durchführung eines BEM möglich?

Nein, die ordnungsgemäße Durchführung eines BEM ist keine Voraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Das hat das BAG in seinem oben genannten Urteil und dem weiteren vom 28.6.2007 – 6 AZR 750/06 (br 2008, S. 82) entschieden. Das Bundesarbeitsgericht kam übrigens für den Sonderkündigungsschutz nach dem Sozialgesetzbuch IX zum gleichen Ergebnis. Das BAG versteht das BEM als „Konkretisierung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes“ für eine Kündigung. Was bedeutet das? Das Gericht nimmt damit Bezug auf die allgemeinen Voraussetzungen für eine Kündigung nach dem Kündigungsschutzgesetz. Dieses findet aber nur bei Arbeitgebern mit über fünf Arbeitnehmern Anwendung. Das bedeutet, dass ein fehlendes BEM bei kleinen Arbeitgebern mit fünf oder weniger Beschäftigten ohne Folgen bleibt.

### ? | Welche Folgen hat dann die fehlende Durchführung des BEM für größere Arbeitgeber?

Solche Arbeitgeber haben im Kündigungsverfahren durchaus Nachteile, wenn sie kein ordnungsgemäßes BEM durchgeführt haben. Das BAG hat nämlich in den beiden genannten

Urteilen und in einem weiteren Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08 (br 2010, S. 102) – entschieden, dass sich die Darlegungs- und Beweislast in einem Kündigungsschutzverfahren für den Arbeitgeber nachteilig verändert, wenn er zuvor kein ordnungsgemäßes BEM durchgeführt hat oder wenn nicht feststeht, dass ein BEM kein positives Ergebnis hätte erbringen können.

### ? | Wie sieht die Darlegungs- und Beweislast denn aus?

Normalerweise kann ein Arbeitgeber bei höheren Fehlzeiten im Kündigungsschutzprozess pauschal behaupten, dass in seinem Betrieb keine leidensgerechten Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten vorhanden sind. Dann muss der Arbeitnehmer dem Gericht vortragen und beweisen, dass diese doch bestehen. Anders bei einem fehlenden BEM: Nun ist der Arbeitgeber darlegungs- und beweispflichtig, dass keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten bestehen, zum Beispiel durch eine Umsetzung des Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz. Er muss das Gericht davon überzeugen, dass er alles ausgeschöpft hat und zum Beispiel auch eine Änderung des Tätigkeitsprofils, welches Rücksicht auf die Behinderung nimmt, keine Weiterbeschäftigung ermöglicht. So sieht es das BAG auch in einem weiteren Urteil zu



diesen Fragen vom 24.3.2011 – 2 AZR 88/09. Hat der Arbeitgeber dagegen ein ordnungsgemäßes BEM mit negativem Ergebnis durchgeführt, wird er bei einem Kündigungsverfahren einen leichteren Stand haben. Er hat in diesem Fall ja seine Verpflichtung rechtzeitig und vollständig erfüllt. Auch beim Integrationsamt wird dann ein Kündigungsverfahren nach dem Sozialgesetzbuch IX schneller ablaufen.

### ? Und wenn der Arbeitnehmer selbst einem BEM gar nicht zustimmt?

Die Initiative für ein BEM liegt beim Arbeitgeber. Er muss den Arbeitnehmer vor Beginn eines BEM über dessen Ziele und das vorgesehene Verfahren umfassend informieren. Der Arbeitnehmer kann sich allerdings gegen die Durchführung eines BEM entscheiden. In diesem Fall, sagt das BAG in seinem Urteil vom 24.3.2011, ist das Fehlen des BEM „kündigungsneutral“. Das heißt, die ursprüngliche Verteilung der Darlegungs- und Beweislast ist wiederhergestellt. Der Arbeitgeber kann also wieder pauschal vortragen, dass er keine leidensgerechte Weiterbeschäftigung sieht. Die Ablehnung des BEM durch den Arbeitnehmer geht also zu dessen Lasten.

### ? Was gehört zu einem ordnungsgemäß durchgeführten BEM?

In seinem Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 198/09 – hat das BAG beschrieben, was ein ordnungsgemäßes BEM beinhalten muss. Es hat zunächst ausgeführt, dass die Möglichkeiten zur Gestaltung eines BEM sehr weit

sind und nicht durch ein Übermaß an Verfahrensanforderungen eingeschränkt werden dürfen. Das Verfahren soll ergebnisoffen sein und individuelle wie auch kreative Lösungen ermöglichen. Als Mindestanforderung an ein BEM hat das BAG deshalb nur genannt:

- Die im Gesetz in Paragraph 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX genannten Ämter, Stellen und Personen sind zu informieren und einzubeziehen.
- Die von den Teilnehmern eingebrachten Vorschläge sollen „sachlich erörtert“ werden.
- Der Arbeitgeber soll sich den „vernünftigerweise in Betracht“ kommenden Lösungsvorschlägen der Beteiligten nicht verschließen.

### ? Muss ein BEM auch durchgeführt werden, wenn keine betriebliche Interessenvertretung vorhanden ist?

Dazu hat das BAG in seinem Urteil vom 30.9.2010 – 2 AZR 88/09 (br 2011, S. 156) – festgestellt, dass ein BEM auch dann durchzuführen ist, wenn im Betrieb keine betriebliche Interessenvertretung, zum Beispiel ein Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung, vorhanden ist. Soweit sie existiert, soll sie zwar mithelfen, eine gute Lösung zu finden, ihr Vorhandensein ist aber keine Voraussetzung für das BEM. Die Frage, ob ein BEM mitbestimmungspflichtig ist, hat das BAG dagegen noch nicht entschieden. Hier liegen noch gegensätzliche Entscheidungen von Landesarbeitsgerichten vor.

### ? Wie müssen Schwerbehindertenvertretung und Betriebs- bzw. Personalrat informiert werden?

In einem aktuellen Urteil vom 7.2.2012 – 1 ABR 46/10 (br 2012, S. 83) hat das BAG entschieden, dass der Betriebsrat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben einen Anspruch darauf hat, namentlich die Arbeitnehmer genannt zu bekommen, die für die Durchführung eines BEM in Betracht kommen. Der Betriebsrat hat daher quartalsweise ein Verzeichnis der Mitarbeiter, die im Zeitraum eines Jahres mehr als sechs Wochen arbeitsunfähig waren, zu bekommen. Der Datenschutz steht dem nicht entgegen, da es nicht um die Bekanntgabe sensibler Gesundheitsdaten geht, sondern um die reinen Krankheitszeiten. Der Schwerbehindertenvertretung wird ein entsprechender Informationsanspruch ebenfalls zustehen, da sie in Paragraph 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX gleichberechtigt neben dem Betriebsrat genannt ist.

### ? Ist ein fehlendes BEM eine Benachteiligung im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)?

Am 28.4.2011 – 8 AZR 515/10 (br 2012, S. 62) – hat das BAG entschieden, dass das Unterlassen eines BEM durch den Arbeitgeber keine Vermutung für eine Benachteiligung wegen einer Behinderung von Seiten des Arbeitgebers darstellt. Damit kommen auch keine Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Betracht, wenn der Arbeitgeber entgegen der gesetzlichen Verpflichtung kein BEM durchgeführt hat. ■

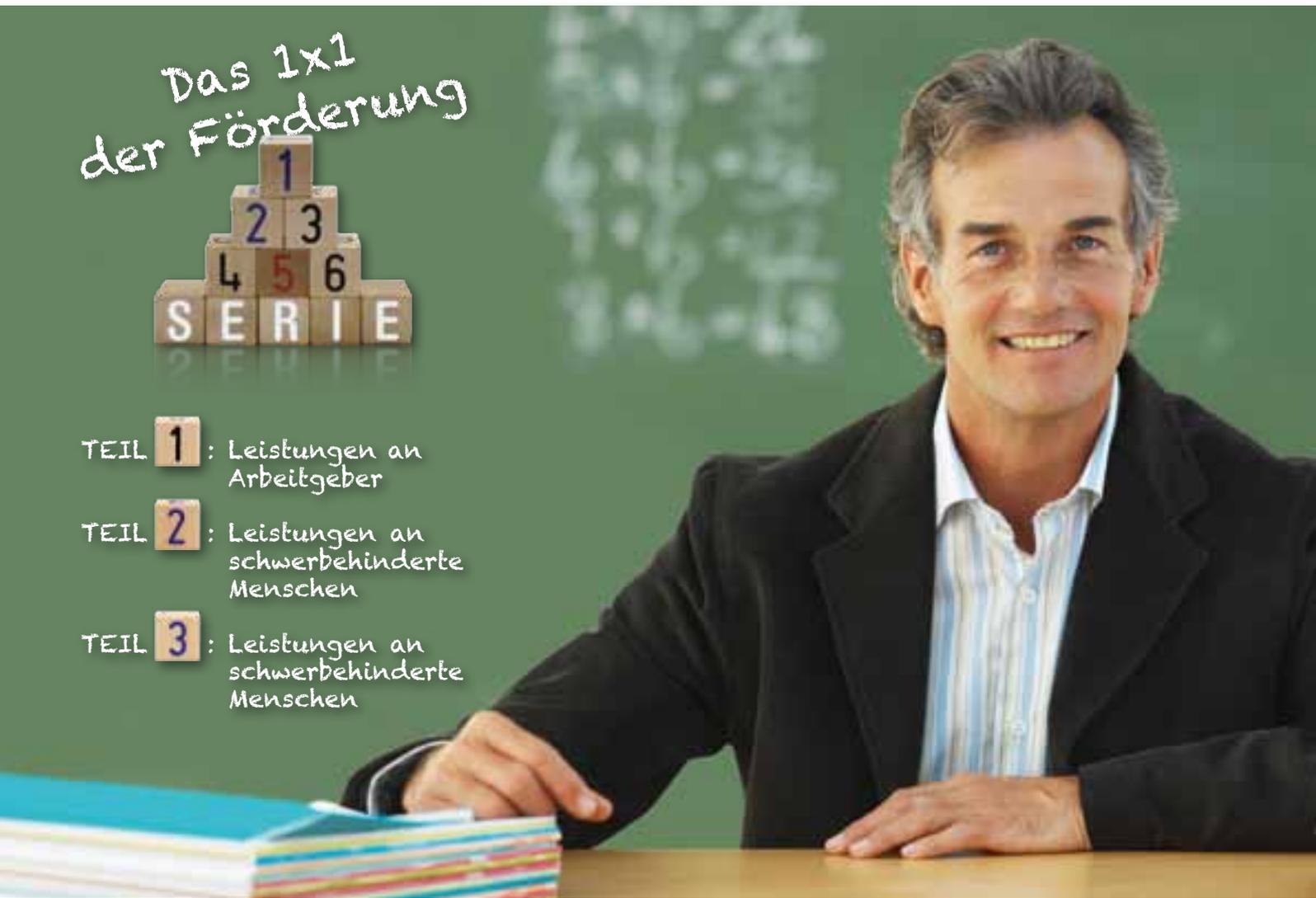
Das 1x1  
der Förderung



TEIL **1** : Leistungen an Arbeitgeber

TEIL **2** : Leistungen an schwerbehinderte Menschen

TEIL **3** : Leistungen an schwerbehinderte Menschen



## Finanzielle Leistungen

### Damit Sie sich nicht verrechnen!

Die Leistungen der Integrationsämter aus der Ausgleichsabgabe an Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer haben in den vergangenen Jahrzehnten eine immer größere Bedeutung erlangt. Höchste Zeit also, die wichtigsten Leistungen – neben vielen Förderbeispielen in der ZB – einmal im Überblick vorzustellen.

Neben der Durchführung des besonderen Kündigungsschutzes ist die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte oder ihnen gleichgestellte Menschen die wichtigste Aufgabe der Integrationsämter nach dem Sozialgesetzbuch IX. Sie soll präventiv wirken und umfasst zunächst die umfangreiche Beratungsarbeit durch die Integrationsämter und die von ihnen beauftragten Fachdienste.

Das Sozialgesetzbuch IX sieht aber auch eine größere Zahl von finanziellen Leistungen vor, mit denen die Integrationsämter Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen unterstützen können, sowohl um Arbeitsplätze zu sichern als auch um neue Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Dafür setzen die Integrationsämter die Mittel der Ausgleichsabgabe ein, welche diejenigen Arbeitgeber auf-

bringen, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nicht oder nicht vollständig nachkommen. Im Grunde ein sinnvoller Belastungsausgleich: Die Arbeitgeber, in deren Belegschaft keine oder zu wenige schwerbehinderte Mitarbeiter arbeiten, bringen die finanziellen Mittel auf, die andere Arbeitgeber benötigen, wenn sie durch die Beschäfti-

gung schwerbehinderter Menschen besondere Aufwendungen oder Belastungen haben. Letztlich führt das Gesetz damit zu einer gerechten Lastenverteilung unter den Arbeitgebern. Der Leistungsbereich der Integrationsämter ist also keinesfalls aus den allgemeinen öffentlichen Haushalten finanziert, sondern kommt von dort, wo das Geld wieder hin soll: den Arbeitgebern selbst.

## Bekannter machen: Finanzielle Leistungen

Seit vielen Jahren ist immer wieder zu lesen, die Arbeitgeber seien über die Unterstützungsmöglichkeiten zu wenig informiert und dies sei ein wesentlicher Grund dafür, dass sie zu wenig zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Erwerbsleben beitragen. Die Zeitschrift ZB beginnt daher mit dieser Ausgabe eine Serie, in der diese Leistungen näher vorgestellt werden. Im ersten Beitrag stehen die Leistungen an die Arbeitgeber im Mittelpunkt. Sie machen den mit Abstand größten Anteil der Ausgaben der Integrationsämter aus. Neben den direkten finanziellen Leistungen kommen den Arbeitgebern auch die Beratungsdienstleistungen zugute, zum Beispiel durch die Integrationsfachdienste, die aus der Ausgleichsabgabe bezahlt werden.

In den kommenden Folgen der Serie werden dann die Leistungen an schwerbehinderte Menschen selbst vorgestellt. Für die Leser der ZB, Schwerbehindertenvertretungen und Personalverantwortliche in den Betrieben, ist es wichtig, die finanziellen Leistungen in ihren Grundzügen zu kennen, auch wenn dies die eingehende Beratung im Einzelfall selbstverständlich nicht ersetzen kann.

Ausdrücklich festgehalten werden muss aber: Der größte Teil der schwerbehinderten Menschen, die im Erwerbsleben stehen, erbringt seine Arbeitsleistung, ohne dass dafür finanzielle Leistungen erforderlich sind. Die Gleichung: „Schwerbehinderung ist gleich Subventionsbe-

darf“ stimmt also in den meisten Fällen nicht. Aber bei vielen gesundheitlich stärker beeinträchtigten Menschen sind dann doch spezielle Hilfen notwendig und genau dafür ist die Ausgleichsabgabe da.

## Neue Leistungen stärker nachgefragt

In den letzten Jahren sind die finanziellen Ausgaben der Integrationsämter gestiegen. Längst vorbei sind die Zeiten, in denen vielen Integrationsämtern mehr Ausgleichsabgabemittel zur Verfügung standen als tatsächlich gebraucht wurden. In zehntausenden Fällen gelingt es jährlich, bedrohte Arbeitsverhältnisse zu erhalten und schwerbehinderten Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen. Die „traditionellen“ Leistungsarten, wie die behinderungsgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze, werden dabei unverändert stark in Anspruch genommen. Insbesondere aber bei den neueren Leistungsarten, etwa dem Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz, ist geradezu ein „Nachfrage-Boom“ festzustellen. Ein typisches Beispiel neuer Anforderungen bilden auch die Kosten, die für Einsätze von Gebärdendolmetschern am Arbeitsplatz übernommen werden. Waren solche Leistungen vor zehn oder gar 20 Jahren noch sehr selten, schon deshalb, weil es kaum ausgebildete Gebärdendolmetscher gab, ist deren Einsatz heute Alltag und unverzichtbare Normalität.

## Grundregel der Zuständigkeit

Die Leistungen der Integrationsämter zur Teilhabe am Arbeitsleben stehen neben den entsprechenden Leistungen der Rehabilitationsträger, zum Beispiel der Deutschen Rentenversicherung, der Bundesagentur für Arbeit oder der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. In der Praxis bereitet es immer wieder Schwierigkeiten festzustellen, welcher gesetzliche Leistungsträger zuständig ist. Das hat der Gesetzgeber bis heu-

te nicht klar genug geregelt. Viele Leistungen kommen im Leistungskatalog mehrerer gesetzlicher Leistungsträger vor. Die behinderungsgerechte Ausstattung eines Arbeitsplatzes kann zum Beispiel ebenso in die Zuständigkeit eines Rehabilitationsträgers fallen wie in die des Integrationsamtes.

Immerhin gibt es für die schwierige Frage der Klärung der Zuständigkeit inzwischen eine wesentliche Erleichterung: Mit der Schaffung des Sozialgesetzbuches IX wurde dafür eine ganz wichtige Vorschrift geschaffen, der Paragraph 14. Er sieht als Grundregel vor, dass ein gesetzlicher Leistungsträger, wenn er sich selbst nicht für zuständig hält, einen Antrag innerhalb von zwei Wochen nach Eingang an einen anderen Rehabilitationsträger weiterleiten muss. Dieser darf den Antrag keinesfalls zurückgeben oder wiederum an einen dritten Leistungsträger weiterleiten, sondern er muss selbst für eine Lösung sorgen. Der spätere Ausgleich muss zwischen den Behörden dann durch Erstattungen vorgenommen werden. Für die Integrationsämter gibt es daneben noch eine besondere Vorleistungsmöglichkeit in Eilfällen, in denen der Arbeitsplatz akut bedroht ist. Damit wird den Antragstellern erspart, dass ihre Anträge zwischen den gesetzlichen Leistungsträgern langwierig „hin- und hergeschoben“ werden.

## Im Ermessen oder Rechtsanspruch?

Die meisten finanziellen Leistungen der Integrationsämter sind sogenannte Ermessensleistungen. Auf sie besteht kein Rechtsanspruch und sie sind nur im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel der Ausgleichsabgabe möglich. Leistungen der Rehabilitationsträger dürfen durch das Integrationsamt auch nicht aufgestockt werden. Das Gesetz geht davon aus, dass jeder gesetzliche Leistungsträger seine Leistungen so vollständig erbringt, dass keine Leistungen anderer Träger erforderlich werden. ■

# Das 1x1 der Förderung



## TEIL

# 1

## Leistungen an Arbeitgeber ...

Das Integrationsamt bietet Arbeitgebern finanzielle Anreize für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Wichtigste rechtliche Grundlage bildet die Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV).

### ... bei außergewöhnlichen Belastungen

**Wie viel?** Mit bundesweit 29.344 Fällen und rund 97,5 Millionen Euro Ausgaben im Jahr 2011 ist dies mit Abstand die bedeutendste Leistungsart der Integrationsämter.

**Wozu?** Dem Arbeitgeber kann in einem solchen Fall die sogenannte Minderleistung abgegolten werden, aber auch der besondere Betreuungsaufwand für den schwerbehinderten Mitarbeiter.

**Wann?** Voraussetzung ist, dass alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, dem Mitarbeiter durch eine richtige Auswahl des Arbeitsplatzes und dessen behinderungsgerechte Gestaltung annähernd eine betriebsübliche Leistung zu ermöglichen.

**Wie?** Die finanzielle Leistung erfolgt durch einen regelmäßigen Lohnkostenzuschuss, der auch auf Dauer erforderlich sein kann und dann auch für mehrere Jahre erbracht wird. Die Notwendigkeit und Höhe dieser Leistung stellt das Integrationsamt fest, oft unter Hinzuziehung seines Technischen Beratungsdienstes oder eines anderen Fachdienstes.

**Von wem?** Abgrenzungsprobleme zu den Leistungen anderer gesetzlicher Leistungsträger stellen sich hier nicht, denn diese Leistung gibt es nur im Bereich der Integrationsämter.

**Wo zu finden?** § 27 SchwbAV

### BEISPIEL



### Anleitung durch Kollegen

► Eine Firma für Ersatzteile beschäftigt einen geistig behinderten Mitarbeiter in der Produktion, der im Vergleich zu seinen nichtbehinderten Kollegen sehr verlangsamt arbeitet und einer besonderen Anleitung und Überwachung seiner Arbeitsergebnisse bedarf.

### Weitere Leistungen für Arbeitgeber

- **Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung** von behinderten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.
- **Zuschüsse zu den Gebühren der Berufsausbildung** von besonders betroffenen schwerbehinderten Jugendlichen.
- **Prämien zur Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements.** Diese Leistung hat aber wie die beiden zuvor genannten Förderungen in der Praxis eine eher geringe Bedeutung.
- **Arbeitsmarktprogramme:** Wichtige Leistungen an Arbeitgeber ermöglichen auch die finanziellen Mittel, die von den Integrationsämtern für Arbeitsmarktprogramme der Länder bereitgestellt werden und mit deren Hilfe arbeitslose schwerbehinderte Menschen erstmals den Weg ins Arbeitsleben oder wieder zurück in den Beruf finden. Aktuell haben viele Bundesländer neue Programme aufgelegt, mit denen das Programm des Bundes, die „Initiative Inklusion“, durch Leistungen und

Einstellungsanreize für die Arbeitgeber ergänzt wird.

### Mehr Informationen

... über die finanziellen Leistungen der Integrationsämter finden Sie im Internet unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

# 2

**Im nächsten Heft:** Leistungen an schwerbehinderte Menschen

## ... für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes

**Wie viel?** In 9.379 Fällen wurde im Jahr 2011 diese Leistung erbracht. Fast 28,6 Millionen Euro haben die Integrationsämter dafür aufgewendet.

**Wozu?** Die Möglichkeiten, einen Arbeitsplatz behinderungsgerecht auszustatten, sind so vielfältig wie die Behinderungen selbst. Ein Mensch mit einer Sinnesbehinderung hat hier einen völlig anderen Bedarf als zum Beispiel ein Rollstuhlfahrer. Häufig wird der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes einen Betriebsbesuch durchführen und geeignete Lösungsvorschläge machen. Die Beschaffung erfolgt dann durch den Arbeitgeber selbst, der dafür eine Leistung des Integrationsamtes bis zur vollen Höhe der Kosten erhält.

**Von wem?** Eine Leistung des Rehabilitationsträgers anstelle des Integrationsamtes kommt dann in Betracht, wenn die Behinderung erst neu ein-

getreten ist oder sich gravierend verschlechtert hat und dadurch die Erwerbsfähigkeit gefährdet ist. Geht es dagegen eher um eine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen, ist das Integrationsamt zuständig.

**Was beachten?** Geht es um fest eingebaute Hilfen, zum Beispiel einen Personenaufzug oder behindertengerechte Sanitärräume, wird die Leistung in der Regel an den Arbeitgeber erbracht. Geht es dagegen um individuelle und mobile Hilfen, die stark an die Person gebunden sind, zum Beispiel eine Braille-Zeile für einen blinden Mitarbeiter, kann die Leistung direkt an diesen gefördert werden. Vorteil der Leistung an den Arbeitgeber: Bei ihm verbindet das Integrationsamt die Leistung mit einer „Arbeitsplatzbindung“ für eine gewisse Dauer. Das macht den Arbeitsplatz für längere Zeit sicherer.

**Wo zu finden?** § 26 SchwbAV

## BEISPIEL



### Ein Lift im Schulgebäude

► Für eine schwerbehinderte Lehrerin, die wegen Multipler Sklerose im Rollstuhl sitzt, muss an ihrer Schule ein Personenaufzug eingebaut werden, um ihr eine weitere Berufstätigkeit zu ermöglichen. Das Integrationsamt bezuschusst einen Teil der Aufwendungen. Nur einen Teil, weil der Lift nicht nur der behinderten Lehrerin sondern zum Beispiel auch behinderten Kindern oder Besuchern zugute kommt.

## ... zur Schaffung von Arbeitsplätzen

**Wie viel?** Für diese Leistungsart haben die Integrationsämter im Jahr 2011 in 2.732 Fällen mehr als 24,1 Millionen Euro aufgewendet.

**Wozu?** Als Anreiz insbesondere zur Neueinstellung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Aber auch im Fall, dass ein vorhandener Arbeitsplatz entfällt und dafür ein neuer geschaffen wird. Dabei geht es hier nicht um die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, sondern um einen Anreiz zur Schaffung eines neuen, bisher nicht vorhandenen Arbeitsplatzes für einen schwerbehinderten Menschen. Mit einem Zuschuss zur normalen Arbeitsplatzausstattung, wie sie auch bei der Einstellung eines nichtbehinderten Mitarbeiters entstehen würde, wird die Entscheidung für einen schwerbehinderten Bewerber erleichtert.

**An wen?** Jeder Arbeitgeber, egal ob er beschäftigungspflichtig ist oder nicht und unabhängig von der Erfüllung einer Beschäftigungspflicht, kann die Leistung erhalten. Auch für viele Integrationsfirmen und unternehmensinterne Integrationsabteilungen wird sie erbracht, also für Arbeitgeber, die sich die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ausdrücklich zum Ziel gemacht haben. Die Integrationsfirmen in Deutschland haben in den letzten zehn Jahren eine beachtliche Bedeutung erlangt.

**Von wem?** Bei dieser Leistung gibt es keine Probleme der Abgrenzung zu Leistungen anderer gesetzlicher Leistungsträger. Alleine die Integrationsämter haben diese Fördermöglichkeit in ihrem Leistungskatalog.

**Wo zu finden?** § 15 SchwbAV

## BEISPIEL



### Ein Gabelstapler für mehr Aufträge

► Wegen der guten Auftragslage soll bei einer Gerüstbaufirma ein neuer Arbeitsplatz geschaffen werden und zusätzliches Personal eingestellt werden. Benötigt wird dafür ein weiterer Gabelstapler zur Beförderung der Gerüstteile beim Be- und Entladen der LKW. Das Unternehmen entscheidet sich für einen arbeitslosen, schwerbehinderten Bewerber. Das Integrationsamt bezuschusst die Kosten des Gabelstaplers als Teil der normalen Arbeitsplatzausstattung.



## BIH-Förderempfehlungen Wie viel Arbeitsassistenz wird gebraucht?

Die Integrationsämter haben ihre Empfehlungen für die Förderung einer Arbeitsassistenz überarbeitet. Wichtigste Neuerung: Statt Leistungspauschale gibt es jetzt ein Budget nach individuellem Bedarf.

Im vergangenen Jahr haben bundesweit rund 2.400 schwerbehinderte Menschen vom Integrationsamt Leistungen zur Arbeitsassistenz erhalten. Die Ausgaben beliefen sich auf fast 17,5 Millionen Euro. „Die Arbeitsassistenz – wie übrigens die Assistenz generell – ist in ihrer Bedeutung enorm gewachsen. Sie trägt wesentlich dazu bei, Inklusion im Arbeitsleben zu verwirklichen und damit eine Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention zu erfüllen“, sagt Henry Spradau, Mitglied im Vorstand der BIH.

### Bedarf prüfen

Tatsächlich könnten ohne Arbeitsassistenz viele schwerbehinderte Menschen nicht berufstätig sein, die sich mit entsprechender Unterstützung aber durchaus auf dem ersten Arbeitsmarkt behaupten. Denn die Betroffenen – überwiegend blind oder in ihrer Bewegungsfähigkeit stark eingeschränkt – verfügen in der Regel über eine gute Ausbildung. Durch die Unterstützung einer persönlichen Assistenzkraft, die zum Beispiel Texte vorliest, Unterlagen kopiert oder Aktenordner reicht, können sie ihre beruflichen Kernaufgaben wie verlangt selbst erfüllen.

Ihr Rechtsanspruch auf eine „notwendige“ Arbeitsassistenz bedeutet für die Integrationsämter: Sie müssen die erforderlichen Kosten übernehmen, soweit Mittel aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehen. Die Bewilligung steht damit nicht im Ermessen des Integrationsamtes. Gleichwohl hat es zu prüfen, ob die Leistung wirklich gerechtfertigt ist und in welchem Umfang sie benötigt wird. Damit dies auf einer einheitlichen Grundlage geschieht, haben die Integrationsämter gemeinsame Standards erarbeitet. Diese BIH-Förderempfehlungen sind jetzt überarbeitet worden.

### Budget ermitteln

Eine der wichtigsten Änderungen besteht in der Abkehr von pauschalen Förderbeträgen. Bisher gab es monatliche Pauschalen, die je nach täglicher Einsatzdauer der Assistenzkraft variierten. Brauchte zum Beispiel ein Assistenznehmer im Beruf täglich zwei bis drei Stunden die Unterstützung einer Assistenzkraft, so zahlte das Integrationsamt dafür bis zu 825 Euro im Monat. Da die Arbeitsassistenz als solche keine Ermessensleistung ist, sollte auch die Förderhöhe nicht dem Ermessen des

Integrationsamtes überlassen bleiben, befand das Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg in einem Urteil 2011. Dieser Entscheidung tragen die Integrationsämter mit ihren neuen Empfehlungen Rechnung.

In Zukunft werden sie in jedem Einzelfall den genauen Zeitbedarf an Arbeitsassistenz ermitteln und auf der Basis eines angemessenen Stundenlohns vergüten. Als Orientierungsgröße dient das Entgelt für einfache Tätigkeiten ohne Berufsausbildung nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Eine Ausnahme bilden die Honorare für Gebärdensprachdolmetscher. Hierfür sind größere Assistenzbudgets möglich. Die bisherige Förderobergrenze von 1.100 Euro im Monat entfällt für alle. Entscheidend ist jetzt der tatsächliche Bedarf, der gewöhnlich eine tägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschreitet. Henry Spradau: „Diese Vorgehensweise wird dem einzelnen Leistungsempfänger und seiner Situation gerechter.“

### Voraussetzungen klären

Nach wie vor müssen zuerst alle vorrangigen Maßnahmen und Leistun-

gen „zur Verringerung oder Vermeidung eines Assistenzbedarfs“ – zum Beispiel technische Hilfen oder die vom Arbeitgeber organisierte personelle Unterstützung am Arbeitsplatz – ausgeschöpft sein.

Außerdem soll die finanzielle Leistung des Integrationsamtes in einem angemessenen Verhältnis zum Einkommen des Assistenznehmers stehen. Eine Ausnahme stellt die Gründungsphase einer beruflichen Selbstständigkeit dar. Bei abhängig Beschäftigten wird der Prüfung das sogenannte „Arbeitgeber-Brutto“ (Arbeitsentgelt plus Pauschale des Arbeitgebers am Sozialversicherungsbeitrag) zugrunde gelegt. Die Erklärung des Arbeitgebers, mit der er einer betriebsfremden Arbeitsassistenz zustimmt, wird nicht mehr in schriftlicher Form verlangt.

### Zuständigkeit abgrenzen

Die aktuellen Empfehlungen der BIH zur Förderung einer Arbeitsassistenz dienen auch dazu, wichtige Begriffe zu klären und Zuständigkeiten abzugrenzen. Nicht zur „Arbeitsassistenz“ gehören demnach Assistenz-tätigkeiten bei Unterstützter Beschäftigung, auf dem Weg von und zur Arbeit sowie in der Berufsausbildung. Kostenträger einer sogenannten „Ausbildungsassistenz“ ist in der Regel die Bundesagentur für Arbeit. Grundsätzlich gilt: Bei einem bereits bestehenden Arbeitsverhältnis ist ausschließlich das Integrationsamt zuständig. Bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung übernimmt der jeweils zuständige Rehabilitationsträger, etwa die Rentenversicherung oder die Bundesagentur für Arbeit, die Kosten für eine Arbeitsassistenz – jedoch maximal drei Jahre lang. Ausgeführt wird die Leistung aber immer durch das Integrationsamt. ■

### Mehr Informationen

... zu Arbeitsassistenz und zu den BIH-Förderempfehlungen finden Sie im Internet unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

## Hilfe möglich machen

Mit einer Arbeitsassistenz meistert der stark körperbehinderte Tim Rieger-Rüdiger seine Ausbildung in einer Druckerei.



Tim Rieger-Rüdiger (vorne) und sein Arbeitsassistent.

Jeder Fall ist anders. Deshalb kann auch eine Förderung nicht nach Schema F erfolgen, weiß Michael Krieter, Mitarbeiter beim LWL-Integrationsamt Westfalen-Lippe in Münster. Sein Job ist es, Förderanträge zu bearbeiten, Ansprüche zu prüfen und die gesamte Abwicklung zu begleiten. Beispielsweise bei einer Arbeitsassistenz. Michael Krieter: „Das ist aber nicht alles. Wir unterstützen die Betroffenen auch bei der Beschaffung der Hilfe.“

**Manchmal muss es schnell gehen.** So wie bei Tim Rieger-Rüdiger: Als der junge Mann sich 2009 an das Integrationsamt wandte, winkte ihm ein Ausbildungsplatz. Dem vorausgegangen war ein mehrwöchiges Praktikum bei der Firma Druck H. Buschhausen GmbH in Herten. Dort bewies Tim Rieger-Rüdiger, dass er trotz einer schweren Körperbehinderung das Zeug hatte für eine Ausbildung zum Mediengestalter. Bei allen Tätigkeiten am Arbeitsplatz, die über die Bedienung der PC-Tastatur hinausgehen, war der heute 21-Jährige jedoch abhängig von der Hilfe einer Assistentkraft. Denn Tim Rieger-Rüdiger leidet an Muskeldystrophie, einem krankhaften Muskelschwund, der seine Beweglichkeit stark einschränkt. Deshalb ist er auch auf einen Elektro-Rollstuhl angewiesen.

Gleich nach einer Anfrage an die Arbeitsagentur, dem zuständigen Kostenträger für eine Arbeitsassistenz während der Berufsausbildung, machte der LWL-Mitarbeiter von der Möglichkeit des Integrationsamtes Gebrauch, in Vorleistung zu treten und bewilligte für den ersten Ausbildungsmonat ein Budget. „Wir konnten nicht auf die Arbeitsagentur warten. Der Ausbildungsbeginn stand doch unmittelbar bevor“, begründet Michael Krieter seine Entscheidung.

**Vier Wochen lang dokumentierte Tim Rieger-Rüdiger** jede Stunde, die er von seiner Assistentkraft im Betrieb unterstützt wurde. Auf dieser Grundlage und einer Beurteilung des Integrationsfachdienstes Recklinghausen ermittelte Michael Krieter ein monatliches Budget für die dreijährige Ausbildungsdauer. Auch nachdem die Arbeitsagentur grünes Licht für eine Finanzierung gegeben hatte, kümmerte sich das Integrationsamt weiter um die Abwicklung der Förderung. Es blieb Ansprechpartner und bezahlte die Rechnungen der Arbeiterwohlfahrt für die Bereitstellung einer Assistentkraft. Von all diesen Aufgaben entlastet kann sich Tim Rieger-Rüdiger ganz auf seine Ausbildung konzentrieren, die er Ende des Jahres abschließen wird. ■