



Zeitschrift

Behinderte Menschen im Beruf



**Menschen mit  
erworbener Hirnschädigung  
Mit konsequenter  
Förderung zurück in  
den Beruf**

**Rehadat-ELAN**  
Anzeigeverfahren  
ganz einfach



**Zur Krise**  
Das Integrations-  
unternehmen  
AuB



**zB** info **Aufgaben  
der Integrationsämter  
2008/2009**



## Liebe Leserin, lieber Leser!

**W**ie ein Riss durchs Leben – so erleben Menschen mit einer Schädel-Hirn-Verletzung ihre Erkrankung. Ein Unfall oder ein Schlaganfall verändert ihr Leben von einer Sekunde zur anderen. Um die Chancen der Betroffenen auf dem Arbeitsmarkt oder bei einer Rückkehr in ihren alten Betrieb zu verbessern, müssen viele Rahmenbedingungen erfüllt sein. Ein Weg, sie

**Schädel-Hirn-Trauma:  
Wie ein Riss durch's Leben** langsam und sensibel (wieder) an die Anforderungen im Beruf

heranzuführen, ist die stufenweise Wiedereingliederung. Doch die Zuständigkeitsklärung der Reha-Träger kostet in der Praxis allzu oft wertvolle Zeit. Die Integrationsämter möchten hier einen konstruktiven Beitrag leisten und Betroffenen sowie Angehörigen ihre Hilfe anbieten. Im aktuellen Schwerpunkt berichten wir über die besondere Situation der hirngeschädigten Menschen und fordern Betriebe auf, ihre berufliche Wiedereingliederung zu unterstützen.

Jede Krise birgt auch eine Chance: Das von der Wirtschaftskrise gebeutelte Integrationsunternehmen AuB im westfälischen Marsberg konnte

mit finanzieller Unterstützung des Integrationsamtes neue Geschäftsfelder erschließen und sich für die Zukunft krisenfester aufstellen. Ein ermutigendes Beispiel auch für andere Integrationsunternehmen, die um ihre Existenz kämpfen.

Anlässlich eines Kongresses der CDU/CSU-Bundestagsfraktion im Mai 2009 nahm die BIH Stellung zur neuen Leistung der Unterstützten Beschäftigung. Die Integrationsämter betonen darin die Bedeutung einer frühzeitigen Beratung der Arbeitgeber, damit das im konkreten Fall erhoffte Arbeitsverhältnis zustande kommt. Wir haben den Beitrag für Sie zusammengefasst.

Mittlerweile nutzen etwa 40 Prozent der Arbeitgeber für die jährliche Anzeige zur Beschäftigungspflicht die elektronische Meldung mittels REHADAT-Elan. Mehr Infos zu den Vorteilen und Anwendungstipps erhalten Sie hier.

Das beigelegte ZB info enthält eine Kurzfassung des BIH Jahresbericht 2008/2009. Lesen Sie darin, was die Integrationsämter im vergangenen Geschäftsjahr geleistet haben und wie sich die berufliche Situation schwerbehinderter Menschen aktuell entwickelt hat.

Walter Stubben  
Leiter des Integrationsamtes  
im Versorgungsamt Bremen

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

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

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

**Redaktion ZB info:** Karl-Friedrich Ernst (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf

**Beirat:** Ulrich Adlhoch, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe

**Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Elly Lämmlein, Andrea Temminghoff, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

**Titelfoto:** Thinkstock/punchstock • **Fotos:** CDU/CSU-Bundestagsfraktion S. 3, 8; Klaus Deiters S. 4 (li. u.), 8 (kl. Foto); Thomas Frey S. 3, 10, 13; Godfried Edelman/iStockphoto S. 14; Silvrshootr/iStockphoto S. 3, 15; Nürnberger Messe S. 4 (re.); Karsten Socher S. 3, 6, 7; Jochen Stoss S. 2; Klaus D. Wolf S. 3, 10, 11, 12

**Fotos ZB info:** ZB Archiv • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Layout ZB info:** CMUK, Wiesbaden

**Druck ZB + ZB info:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare

**Redaktionsschluss:** November 2009 • Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

## NACHRICHTEN

4 – 5

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

- Empfehlungen zur beruflichen Teilhabe
- Job4000: Zwischenbericht
- Was ist eigentlich ... Autismus?
- **Grafik, Messe, Treffpunkt, Neuerscheinungen**

## REPORTAGE

6 – 7



### Integrationsunternehmen AuB Mit neuen Aufträgen der Krise trotzen

Wie bewältigen Betriebe die Wirtschaftskrise? Und wie werden sie vom Integrationsamt unterstützt? Antworten am Beispiel des Integrationsunternehmens AuB in Marsberg

## THEMA

8



### Positionspapier der BIH Die Unterstützte Beschäftigung erfolgreich umsetzen

Die neue Leistung „Unterstützte Beschäftigung“ kann behinderten Menschen den Weg in den Arbeitsmarkt ebnen. Was ist dafür zu tun? Eine Stellungnahme der Integrationsämter

## RECHT

9



- Kündigung nach Betriebsübergang
- Befristungsgrund für einen Arbeitsvertrag

## SCHWERPUNKT

10 – 13



### Menschen mit erworbener Hirnschädigung Mit konsequenter Förderung zurück in den Beruf

Für die berufliche Wiedereingliederung hirnverletzter Menschen ist eine enge Begleitung durch Fachleute ambulanter Reha-Einrichtungen meist unverzichtbar, aber immer noch die Ausnahme.

- Ein Interview mit dem Neurologen und Reha-Experten Prof. Dr. med. Wolfgang Fries, München
- Handlungsempfehlungen für Betriebe
- Zwei Beispiele aus der Praxis

## BERATUNG

14 – 15



### Rehadat-ELAN 2009 Beim Anzeigeverfahren Zeit und Kosten sparen!

Die Software REHADAT-Elan erleichtert Arbeitgebern die Anzeige zur Beschäftigungspflicht. Aktuelle Informationen und Tipps rund um das elektronische Anzeigeverfahren.

## BEILAGE



### Aufgaben der Integrationsämter 2008/2009

Daten und Fakten zur Situation schwerbehinderter Menschen im Beruf

Jetzt sind Sie am Zug!

Nutzen Sie die **BIH Online Akademie** zum BEM

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

Zugang über [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)



**BIH Online Akademie**  
**BEM Betriebliches**  
**Eingliederungsmanagement**

## Treffpunkt

WAS GIBT ES NEUES?



Mit der BIH Online Akademie zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) haben die Integrationsämter neue Wege im Internet beschritten. Nach der erfolgreichen Projektphase wird derzeit an der Ausgestaltung des Angebots gearbeitet, um noch besser auf die Wünsche und Bedürfnisse der

Nutzer einzugehen. So wird das Expertenforum weiter ausgebaut und das Themenangebot über BEM hinaus erweitert werden, etwa zur Wahl der Schwerbehindertenvertretung 2010. Ein erster Schritt dahin ist das Forum „Sie fragen – Wir antworten“. Hier können Teilnehmer sich bei Experten Rat holen und mit anderen Nutzern Erfahrungen austauschen. Im Bereich WISSEN, der offen – das heißt ohne Anmeldung – zugänglich ist, gibt es eine interaktive Einführung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement mit individueller Auswertung, Beispiele guter Praxis, eine Sammlung relevanter Urteile sowie Handlungshilfen zum Download.

Zugang zur BIH Online Akademie: [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de)

### Empfehlungen zur beruflichen Teilhabe

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge hat Empfehlungen veröffentlicht, in denen er mehr Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben fordert. Um insbesondere die beruflichen Integrationschancen von Menschen, die an der Grenze zwischen einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und dem allgemeinen Arbeitsmarkt stehen, zu verbessern, schlägt der Deutsche Verein – ein Zusammenschluss der öffentlichen und freien Träger sozialer Arbeit – unter anderem kurzfristige Gesetzesänderungen vor. Zudem zeigt er Möglichkeiten auf, wie die berufliche Teilhabe behinderter Menschen auch nach bestehender Rechtslage verbessert werden kann.

Zudem zeigt er Möglichkeiten auf, wie die berufliche Teilhabe behinderter Menschen auch nach bestehender Rechtslage verbessert werden kann.

Die „Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt“ sind abrufbar unter [www.deutscher-verein.de](http://www.deutscher-verein.de) > Empfehlungen > 2009 > März

### Job4000: Zwischenbericht

**Job 4000** Beschäftigung  
 Ausbildung  
 Unterstützung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einen ersten Zwischenbericht zur Umsetzung des Arbeitsmarktprogramms „Job4000“ veröffentlicht. Demnach sind im Rahmen der „Beschäftigungs offensive“ bis Ende 2008 durchschnittlich bereits 76 Prozent der angestrebten Arbeits- und Ausbildungsplätze für besonders benachteiligte schwerbehinderte Menschen geschaffenen beziehungsweise ihre Unterstützung durch den Integrationsfachdienst (IFD) bewilligt worden.

- In der Säule „Beschäftigung“ sind mit 1.245 neuen Arbeitsplätzen bereits mehr als die mindestens vorgesehenen 1.000 Arbeitsplätze geschaffen worden.
  - In der Säule „Ausbildung“ sind bislang 323 der vorgegebenen zusätzlichen 500 Ausbildungsplätze geschaffen worden.
  - In der Säule „Unterstützungsfälle“ wurden bereits 1.493 der vorgesehenen 2.500 Unterstützungen durch den IFD bewilligt.
- Das Projekt, das am 1. Januar 2007 gestartet ist, läuft noch bis zum 31. Dezember 2013.

Mehr Informationen zum Stand der Umsetzung unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de) > Unsere Themen > Teilhabe behinderter Menschen (Stichwort: Zwischenbericht)



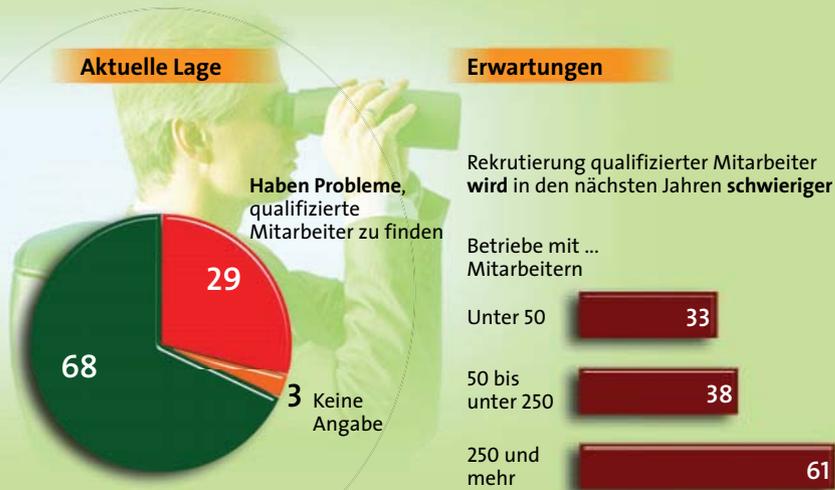
### LWL-Messe: Integrationsunternehmen

Auf der vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) veranstalteten Messe der Integrationsunternehmen präsentieren verschiedene Integrationsbetriebe ihre vielfältigen Produkte und Dienstleistungen. Gemäß dem Veranstaltungstitel „Unternehmen tun Gutes!“ erleben Fachbesucher, potenzielle Kunden und die breite Öffentlichkeit „hautnah“, wie Integrationsunternehmen das qualitätsbewusste Wirtschaften unter Marktbedingungen und die Beschäftigung einer überdurchschnittlich hohen Zahl schwerbehinderter Menschen verbinden. Workshops und Vorträge, in denen Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen und ihre Beschäftigten mit und ohne Behinderung über ihre Erfahrungen berichten, ergänzen die Ausstellung. Außerdem machen Fördergeber und Beratungseinrichtungen auf ihre Leistungen aufmerksam und erstellen Gründungsinteressierten ein maßgeschneidertes Informationsangebot.

Die LWL-Messe der Integrationsunternehmen findet statt am 24. März 2010 im Messe und Congress Zentrum Halle Münsterland in Münster. Mehr Informationen im Internet: [www.lwl-integrationsamt.de](http://www.lwl-integrationsamt.de)

## Fachkräftemangel trotz Konjunkturkrise

Unternehmensbefragung März 2009, Antworten in %



Können Fachkräftebedarf gut decken

Quellen: IfD Allensbach, BMFSFJ

imu 106 0609

Im März 2009 hatten insgesamt 29 Prozent der Firmen Probleme, ausreichend qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Das zeigt eine aktuelle Umfrage, die das Institut für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt hat. Auch die zukünftige Entwicklung wird pessimistisch eingeschätzt: 44 Prozent der Befragten rechnen mit wachsenden Schwierigkeiten, Fachkräfte zu finden.

## Was ist eigentlich ...

### ... Autismus?

Bei einer autistischen Störung handelt es sich um eine tiefgreifende Entwicklungsstörung, die durch Rückzug in sich selbst sowie Störungen im zwischenmenschlichen Verhalten und in der Kommunikation gekennzeichnet ist. Autismus tritt bei etwa fünf von 10.000 Kindern auf, wobei Jungen überdurchschnittlich oft betroffen sind. Autistische Menschen wirken häufig, als lebten sie in einer eigenen Welt und legten keinen Wert auf Kontakte. Auch zeigen sie oft stereotype Verhaltensweisen. Etwa 50 Prozent der Menschen mit Autismus sprechen nicht. Durch gezielte Förder- und Therapiemaßnahmen lässt sich in vielen Fällen jedoch eine deutliche Verbesserung der Symptomatik erreichen. Für die Entstehung einer autistischen Störung wird eine veränderte Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung des Gehirns verantwortlich gemacht.

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

### Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Die vom BMAS herausgegebene Broschüre „Rehabilitation und Teilhabe“ informiert über die sozialrechtlichen Regelungen, die auf die gleichberechtigte Teilhabe behinderter und von Behinderung bedrohter Menschen am Leben in der Gesellschaft abzielen. Das Heft fasst unter anderem zusammen, wer nach dem Sozialrecht „(schwer-)behindert“ ist, welcher Rehabilitationsträger unter welchen Voraussetzungen welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft erbringt, und welche Angebote der medizinischen Rehabilitation es gibt.



Die Broschüre mit der Bestellnummer A 990 ist erhältlich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion, 53107 Bonn, Telefon 01 80/51 51 51 0, Fax 01 80/51 51 51 1, E-Mail [info@bmas.bund.de](mailto:info@bmas.bund.de) und steht im Internet zum Download bereit: [www.bmas.de](http://www.bmas.de) > Teilhabe behinderter Menschen > Publikationen

### Marktplatz zum Persönlichen Budget

Mit dem Ziel, die praktische Umsetzung und stärkere Verbreitung des Persönlichen Budgets zu unterstützen und Menschen mit Behinderungen somit mehr Selbstbestimmung zu ermöglichen, hat das BMAS



den „Marktplatz zum Persönlichen Budget“ im Internet gestartet. Dort finden Interessierte unter anderem alle wesentlichen Informationen zum Persönlichen Budget, Anlaufstellen für Auskunft und Beratung sowie eine Reihe interessanter Praxisbeispiele. Außerdem können sich behinderte Menschen auf der Seite über die Anbieter von ambulanten oder stationären Teilhabe- und Rehabilitationsleistungen informieren und in einem nächsten Schritt die entsprechenden Leistungen auch einkaufen. Mehr Informationen im Internet unter [www.budget.bmas.de](http://www.budget.bmas.de)



Geschäftsführerin Ute Gödecke (li.) und Betriebsleiter Jürgen Bienia (re.) haben schnell auf die Krise reagiert: AuB schreibt heute wieder schwarze Zahlen.

## Integrationsunternehmen AuB Mit neuen Aufträgen der Krise trotzen

Als reguläre Wirtschaftsunternehmen sind Integrationsfirmen von der aktuellen Wirtschaftskrise gleichermaßen betroffen wie „normale“ Unternehmen. Das Beispiel der AuB GmbH im sauerländischen Marsberg zeigt, wie Integrationsunternehmen mit Mut, Flexibilität und der Unterstützung des Integrationsamtes auch in Krisenzeiten wirtschaftlich erfolgreich sind.

In den drei Produktionshallen der AuB GmbH Marsberg – einem Industriedienstleister für namhafte Unternehmen der Metall-, Kunststoff- und Heizungsindustrie – herrscht Hochbetrieb: Die 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen 33 schwerbehindert sind, montieren unter anderem Heizungsventile und Armaturengriffe, bauen Holzpaletten mit Sondermaßen und schweißen Abflussrohre aus Kunststoff. „In den letzten

Monaten konnten wir einige größere Aufträge dazugewinnen“, freut sich die Geschäftsführerin Ute Gödecke. „Es bewegt sich im Unternehmen viel – und das Beste: Seit Juni diesen Jahres stellen wir sogar wieder neue Mitarbeiter ein!“

### Krise der Automobilzulieferindustrie

Bei AuB erinnern heute nur noch die spärlich besetzten Schweißarbeitsplätze daran, dass der Betrieb vor gerade mal einem Jahr durch extrem hohe Verluste im Automobilbereich existentiell bedroht war: „Bis zum Herbst 2008 waren diese neun Plätze fast voll ausgelastet. Inzwischen sind die Aufträge in diesem Bereich so gering, dass hier in der Regel nur ein oder zwei Mitarbeiter tätig sind“, erklärt Betriebsleiter Jürgen Bienia. Schuld daran war und ist das Übergreifen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf die Automobilindustrie im

Herbst letzten Jahres: Dadurch verlor das Integrationsunternehmen von einem Tag auf den anderen seinen größten Kunden – und mit ihm 95 Prozent der Aufträge aus der Automobilzulieferindustrie, dem bis dato stärksten Standbein des Unternehmens. „Das war für uns alle ein Schock! Seit der Gründung des Unternehmens vor 20 Jahren haben wir stetig expandiert und neue Mitarbeiter eingestellt. Und jetzt mussten wir plötzlich so viele Menschen entlassen“, erinnert sich Ute Gödecke.

### Neues Geschäftsfeld erschlossen

Sechs schwerbehinderte Mitarbeiter musste AuB aufgrund des plötzlichen Umsatzverlustes kündigen und konnte weitere sechs befristete Arbeitsverträge nicht verlängern. „Und das, obwohl wir wussten, dass die betroffenen Mitarbeiter woanders kaum eine Chance auf Beschäftigung haben. Das war für alle – aber besonders für die betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten – eine ausgesprochen belastende Situation. Aber wir hatten keine Wahl und mussten schnell reagieren, wenn wir den Laden am Leben halten wollten“, so die Geschäftsführerin.

Allein durch Einsparungen im Personalbereich konnte das Integrationsun-

Die neue Fräsmaschine im Einsatz.



ternehmen aber nicht wieder schwarze Zahlen schreiben. Also setzten Ute Gödecke und Jürgen Bienia in den folgenden Wochen alles daran, neue Aufträge zu gewinnen. „Im Neukundenbereich ist uns das bis auf eine kleine Ausnahme leider nicht gelungen.“

Dennoch waren die Bemühungen nicht vergebens: „In den Gesprächen mit unseren Kunden stellten wir fest, dass viele daran interessiert waren, Dreh- und Fräsarbeiten bei uns in Auftrag zu geben. Entsprechende Anfragen hatten wir schon vor der Krise. Solange es uns wirtschaftlich gut ging, sahen wir jedoch keinen Handlungsbedarf, in entsprechende Maschinen und qualifiziertes Fachpersonal zu investieren“, so der Betriebsleiter. „Nach dem Wegfall der Aufträge aus der Automobilzulieferindustrie mussten wir uns am Markt umorientieren – und beschlossen, den Sprung ins kalte Wasser zu wagen.“

**„Wir mussten uns am Markt umorientieren – und wagten den Sprung ins kalte Wasser.“**

## Unterstützung durch das Integrationsamt

Da AuB die Investitionskosten jedoch nicht alleine stemmen konnte, wandte sich Ute Gödecke Ende 2008 mit der Bitte um Unterstützung an das LWL-Integrationsamt Westfalen des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe. Das beteiligte zunächst – wie in solchen Fällen üblich – seine Kooperationspartner, die betriebswirtschaftliche Beratungsstelle bei der Handwerkskammer Münster, die Wirtschaftslage des Unternehmens sowie mögliche Hilfsmaßnahmen zu prüfen. „Das Konzept, das uns Frau Gödecke und Herr Bienia vorgelegt haben, zeigte deutlich, dass sie sich intensiv mit der Marktsituation auseinandergesetzt und ihr Vorhaben betriebswirtschaftlich sinnvoll kalkuliert hatten“, erinnert sich Hedwig Schlüter vom LWL-Integrationsamt Westfalen. Der Berater der Handwerkskammer und der zuständige Beratende Inge-

nieur des Integrationsamtes, die das Integrationsunternehmen seit Jahren kennen und beraten, empfahlen dann auch, den Aufbau des neuen Betätigungsfeldes zu fördern und damit die Arbeitsplätze der bei AuB beschäftigten schwerbehinderten Menschen zu sichern.

## Neue, langfristige Aufträge

Das Integrationsamt bezuschusste die Anschaffung einer computergesteuerten Fräs- und einer Drehmaschine mit den dazugehörigen Werkzeugen sowie die Qualifizierung der Mitarbeiter. Und die Investition machte sich schnell bezahlt: „Unsere Erwartungen haben sich mehr als erfüllt! Wir haben vom ersten Tag an Aufträge mit hoher Kontinuität dazugewonnen und die neuen Maschinen sind zurzeit gut ausgelastet“, so die Geschäftsführerin. „Momentan fräsen und drehen wir hier zum Beispiel Bauteile für Mähdrescher und Saatmaschinen.“

Um dabei die nötige fachliche Qualifizierung zu gewährleisten, stellte AuB eigens einen schwerbehinderten Mitarbeiter mit Vorkenntnissen in der CNC-Bearbeitung neu ein. Seine Einarbeitung unterstützte das Integrationsamt durch die Förderung einer internen fünftägigen Schulung an den neuen Maschinen. Letztlich konnten das Integrationsunternehmen die Kündigungen von vier sich noch im Betrieb befindenden schwerbehinderten Mitarbeitern zurücknehmen: „Die Aufträge, die wir durch die neuen Maschinen gewonnen haben, bringen viele vor- und nachgelagerte Arbeiten wie etwa Montagen, Sägen oder Entgraten mit sich. Wir haben die Mitarbeiter aber nicht allein für diese Tätigkeiten zurückgeholt“, betont Ute Gödecke. „Sie werden in allen Bereichen eingesetzt, in denen wir neue Aufträge gewinnen konnten.“



An der Drehmaschine werden Bauteile für Mähdrescher produziert.

## Flexibilität und Vielfalt

Den aktuellen wirtschaftlichen Erfolg von AuB erklärt die Geschäftsführerin nicht nur mit der Anschaffung der neuen Maschinen: „Was unser Unternehmen auszeichnet, ist die Komplexität unserer Tätigkeiten, unsere hohe Flexibilität und die Vielzahl an Auftraggebern: Wir versuchen, für unsere Kunden alles möglich zu machen, was sich entsprechend positiv auf die Auftragssituation auswirkt. Wenn in einem Bereich Aufträge wegfallen, können wir das zumindest ansatzweise durch die anderen Geschäftsfelder kompensieren. Und wenn es einem unserer Kunden schlecht geht, ist der Betrieb nicht gleich existentiell gefährdet. Das trifft leider nicht auf alle Integrationsunternehmen zu.“

Hedwig Schlüter bestätigt das: „Bei AuB hat alles gut geklappt. Aber es gibt auch Integrationsunternehmen, denen es in der derzeitigen Krise sehr viel schlechter geht und die sich beispielsweise mit Kurzarbeit über die Runden zu schlagen versuchen.“ Entsprechend schaut man auch bei der AuB GmbH nicht völlig sorgenfrei in die Zukunft: „Im Moment schreiben wir wieder schwarzen Zahlen. Aber die Situation ist nach wie vor sehr sensibel und unberechenbar“, sagt Ute Gödecke. „Es kann in der derzeitigen Krise immer noch passieren, dass Großaufträge einbrechen und wir wieder Mitarbeiter entlassen müssen.“ ■

**„Wir versuchen, für unsere Kunden alles möglich zu machen.“**

## Positionspapier der BIH

# Die Unterstützte Beschäftigung erfolgreich umsetzen

Anlässlich des CDU/CSU-Kongresses „Was behindert Arbeit?“ im Mai 2009 in Berlin veröffentlichte die BIH ein Positionspapier zur Unterstützten Beschäftigung. Darin erläutern die Integrationsämter, was aus ihrer Sicht für eine erfolgreiche Umsetzung der neuen Leistung notwendig ist.



Hubert Hüppe, Behindertenexperte der CDU/CSU-Fraktion, begrüßte die Teilnehmer.

Thema der Veranstaltung: Den Einstieg von Menschen mit Behinderungen in das Arbeitsleben verbessern. Dr. Helga Seel (kl. Foto) erläuterte die Position der BIH.

An der Veranstaltung, zu der die CDU/CSU-Bundestagsfraktion ins Berliner Reichstagsgebäude eingeladen hatte, nahmen 400 Gäste teil. Ein Grußwort sprach der damalige Bundeswirtschaftsminister Karl-Theodor zu Guttenberg. Im Mittelpunkt der Vorträge und Diskussionen standen Möglichkeiten, den Einstieg von behinderten Menschen ins Arbeitsleben zu verbessern. Als Fortschritt bezeichnete in diesem Zusammenhang der Beauftragte der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für die Belange der Menschen mit Behinderungen, Hubert Hüppe, auch die Einführung der „Unterstützten Beschäftigung“.

### Positive Einschätzung

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) war auf dem Kongress durch Dr. Helga Seel – Mitglied des Vorstandes der BIH und Leiterin des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland – vertreten. Sie erläuterte die Sichtweise der Integrationsämter, die in einem gemeinsamen Positionspapier zur Unterstützten Beschäftigung dargelegt ist. Darin begrüßen die Integrationsämter, „dass

es nunmehr mit der neuen Leistung Unterstützte Beschäftigung eine bundesweit einheitliche Förderstruktur mit einem betrieblichen Ansatz gibt“. Diese positive Einschätzung beruht vor allem auf eigenen Erfahrungen aus zielgruppenspezifischen Förderprogrammen, die lange vor Einführung der Unterstützten Beschäftigung als gesetzliche Regelung gemacht wurden. Sie zeigen, dass mit der notwendigen Unterstützung wesentlich mehr Förderschüler und auch Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen können und damit eine Alternative zur Werkstatt haben.

### Erfolgsfaktoren

Für den Erfolg der Unterstützten Beschäftigung ist aus Sicht der BIH entscheidend, dass die Weichen frühzeitig, also bereits in der Schulzeit, gestellt werden. Das heißt: Die in Frage kommenden Schüler müssen schon in den letzten beiden Schuljahren gezielt auf den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Die Unterstützte Beschäftigung gliedert sich in zwei Phasen, die „eng miteinander verzahnt sein sollten“. Dabei ist in der Regel die Bundesagentur für Arbeit für die individuelle betriebliche Qualifizierungsphase und das Integrationsamt für die – wenn erforderlich – anschließende Berufsbegleitung zuständig. Die Entscheidung, ob es nach einer erfolgreich verlaufenen

Qualifizierungsphase zum Abschluss eines Arbeitsvertrages kommt, trifft jedoch der Arbeitgeber. Nach Ansicht der Integrationsämter müssen deshalb Betriebe frühzeitig über Möglichkeiten der Förderung und der weiteren Unterstützung informiert werden. Hierzu wollen die Integrationsämter auch ihre guten Kontakte zu den Schwerbehindertenvertretungen nutzen, die gleichermaßen für schwerbehinderte Menschen zuständig sind, die sich in der Qualifizierungsphase der Unterstützten Beschäftigung befinden.

Das Positionspapier der BIH ist komplett im Internet nachzulesen unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) ■

## § Kündigung

# Betriebsübergang

### Leitsatz:

**Im Falle des Betriebsübergangs nach § 613a BGB muss sich der Betriebsübernehmer die Kenntnis des Betriebsveräußers von der Schwerbehinderteneigenschaft eines Arbeitnehmers zurechnen lassen.**

BAG, Urteil vom 11.12.2008 – 2 AZR 395/07

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der schwerbehinderte Kläger war seit 1989 bei zwei Rechtsvorgängern der Beklagten angestellt. Nach seinem Arbeitsvertrag hat er zusätzlich zum Jahresurlaub „entsprechend dem Schwerbehindertengesetz“ Anspruch auf weiteren Urlaub von fünf Tagen. Im Jahr 2002 fand ein Betriebsübergang auf die Beklagte statt. Dem Kläger wurde in den Folgejahren weiterhin der Zusatzurlaub gewährt. Im Jahr 2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen ohne Zustimmung des Integrationsamtes. Der Kläger erhob Kündigungsschutzklage, machte jedoch erst im Verlauf des arbeitsgerichtlichen Verfahrens geltend, dass die Kündigung aufgrund der fehlenden Zustimmung nach § 85 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX unwirksam sei.

Das Bundesarbeitsgericht gab dem Kläger Recht. Er habe sein Recht, die Unwirksamkeit der Kündigung gel-

tend zu machen, nicht verwirkt. Einem schwerbehinderten Arbeitnehmer steht der Sonderkündigungsschutz der §§ 85 ff. SGB IX auch dann zu, wenn der Arbeitgeber bei der Kündigung keine Kenntnis von der Schwerbehinderteneigenschaft hatte. Er muss allerdings nach Zugang der Kündigung innerhalb einer Frist von drei Wochen gegenüber dem Arbeitgeber seine Schwerbehinderteneigenschaft geltend machen. Unterlässt der Arbeitnehmer dies, hat er den besonderen Kündigungsschutz verwirkt. Die Verwirkung setzt jedoch voraus, dass der Arbeitgeber die Schwerbehinderung nicht kennt und deshalb mit der Zustimmungspflichtigkeit der Kündigung gemäß §§ 85 ff. SGB IX nicht rechnen kann. Im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) muss sich der Arbeitgeber die Kenntnis seines Rechtsvorgängers zurechnen lassen. Das Arbeitsverhältnis geht mit allen Rechten und Pflichten auf den Betriebserwerber über. Dem Arbeitnehmer sollen die Rechte erhalten bleiben, die ihm gegenüber dem Betriebsveräußerer zustanden. Das gilt insbesondere für den Sonderkündigungsschutz. Die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende Kenntnis der Rechtsvorgängerin von der Schwerbehinderteneigenschaft des Klägers musste sich die Beklagte demzufolge zurechnen lassen. ■

## § Arbeitsvertrag

# Befristungsgrund

### Leitsatz:

**Die Förderung der Aus- und Weiterbildung schwerbehinderter Menschen nach § 235a Abs. 1 SGB III seitens der Bundesanstalt (jetzt: Bundesagentur) für Arbeit ist kein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für die Befristung des zwischen dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Menschen abgeschlossenen Arbeitsvertrags.**

BAG, Urteil vom 22.04.2009 – 7 AZR 96/08

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der schwerbehinderte Kläger war aufgrund zweier befristeter Arbeitsverträge in der Zeit von März 2003 bis Mai 2006 bei der Beklagten als wissenschaftlicher Angestellter beschäftigt. Laut seinem Arbeitsvertrag ergab sich der Befristungsgrund aus den für den genannten Zeitraum von der Bundesanstalt für Arbeit als Zuschuss zur Ausbildungsvergütung schwerbehinderter Menschen zur Verfügung gestellten Haushaltsmitteln. Der Kläger hat vor dem Bundesarbeitsgericht erfolgreich die Unwirksamkeit der vereinbarten Befristung geltend gemacht. Für die Befristung fehlte ein rechtfertigender Sachgrund nach § 14 Abs. 1 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und be-

fristete Arbeitsverträge (TzBfG). Einen solchen vermag § 235a Sozialgesetzbuch (SGB) III nicht zu begründen. Die Gewährung von Zuschüssen zu den Lohnkosten und die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern sind in § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 8 TzBfG nicht als Befristungsgrund genannt. Diese Aufzählung ist zwar nicht abschließend. Ein Zuschuss nach § 235a Abs. 1 SGB III stellt aber für sich allein keinen eigenständigen Grund für die Befristung des Arbeitsvertrages dar. Ziel des § 235a Abs. 1 SGB III ist es, einen besonders benachteiligten Personenkreis verstärkt in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Die Aus- und Weiterbildung eines Arbeitnehmers kann zwar unter Umständen die Befristung eines Arbeitsvertrages rechtfertigen. Dazu genügt es aber nicht, wenn der Arbeitnehmer durch die Beschäftigung lediglich die Möglichkeit erhält, Berufserfahrung zu sammeln. Er muss vielmehr besondere, über die mit der Tätigkeit verbundene Berufserfahrung hinausgehende Kenntnisse oder Qualifikationen erwerben. Ein solches Ausbildungsziel hätte bei Vertragsschluss vorliegen müssen. All dies traf auf den mit dem Kläger geschlossenen Arbeitsvertrag nicht zu. ■





## Menschen mit erworbener Hirnschädigung

# Mit konsequenter Förderung zurück in den Beruf

**Nach einer Schädel-Hirn-Verletzung müssen die Betroffenen am Arbeitsplatz langsam wieder an die beruflichen Anforderungen herangeführt werden. Eine enge Begleitung durch spezialisierte Reha-Berater ist dabei unverzichtbar.**

Eine Hirnschädigung kann jeden jederzeit treffen: Als Opfer eines Verkehrs-, Arbeits- oder Sportunfalls oder infolge einer Erkrankung, etwa bei Schlaganfall, Gehirnblutung (Aneurysma), Hirntumor oder Multipler Sklerose. Dieses Schicksal erleiden jährlich in Deutschland über 500.000 Menschen. Darunter viele junge Leute. Eine Verletzung des Gehirns als Zentralorgan hat fast immer schwerwiegende Folgen, die das Leben der Betroffenen und ihrer Angehörigen dramatisch verändern können.

### Neuropsychologische Störungen

Neben motorischen Störungen, zum Beispiel im Bereich der Grob- und Feinmotorik, des Gleichgewichts und der Koordination, können auch Hör- und Sehbehinderungen, Sprach- und Sprechstörungen oder epileptische Anfälle auftreten. Was aber oft noch schwerer wiegt, sind Störungen im Bereich der geistigen Leistungsfähigkeit, im Gefühlsleben oder Störungen im Sozialverhalten. Diese neuropsychologischen Einschränkungen betreffen zum Beispiel die Aufmerksamkeit, das Gedächtnis, die Lernfähigkeit, die zeitliche und örtliche Orien-

tierung, das Sprachvermögen sowie die Fähigkeit, Probleme zu lösen.

### Rückkehr an den Arbeitsplatz

Nach der medizinischen Erstversorgung im Krankenhaus schließt sich in der Regel ein länger dauernder stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationsklinik an. Um die Möglichkeit einer Rückkehr ins Arbeitsleben zu erproben und gezielt berufsrelevante Fähigkeiten zu trainieren, kann anschließend eine medizinisch-berufliche Rehabilitation durchgeführt werden. Für Menschen mit einer erworbenen Hirnschädigung, die vor der Erkrankung oder Verletzung noch im Erwerbsleben standen, ist die berufliche Wiedereingliederung ein vorrangiges Ziel. Untersuchungen zeigen, dass bei konsequenter, intensiver Förderung über 60 Prozent der Betroffenen beruflich mit Erfolg integriert werden können. Doch nicht alle bekommen die Chance, ins Arbeitsleben zurückzukehren, da es bei weitem nicht genügend ambulante Reha-Einrichtungen gibt, die auf die besonderen Bedürfnisse von Menschen mit einer erworbenen Hirnschädigung ausgerichtet sind und eine Wieder-

eingliederung im Betrieb unterstützen können. Wo ein solches Angebot vorhanden ist, begleiten Experten der Reha-Einrichtung – die Reha-Berater – die betriebliche Wiedereingliederung. Bei einem ersten Arbeitsplatzgespräch, an dem neben dem Rehabilitanden in der Regel die direkten Vorgesetzten, Vertreter der Personalabteilung, der Betriebsrat, die Schwerbehindertenvertretung und der Betriebsarzt teilnehmen, werden die Möglichkeiten einer stufenweisen beruflichen Wiedereingliederung besprochen.

### Behutsam wiedereingliedern

Dabei geht es auch um die Gestaltung eines individuellen Wiedereingliederungsplans mit den zeitlichen und inhaltlichen Belastungssteigerungen sowie um notwendige behinderungsgerechte Arbeitsplatzanpassungen. Regelmäßig führen die Reha-Berater mit dem Vorgesetzten und anderen Beteiligten Feedbackgespräche am Arbeitsplatz, um den weiteren Verlauf der Maßnahme festlegen zu können. Bei Bedarf erhält der Rehabilitand zusätzliche Hilfestellung, zum Beispiel, wie er Einschränkungen kompensieren kann. Falls diese Maßnahmen nicht ausreichen, ist zu prüfen, ob das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes oder der Tätigkeitsbereich verändert werden muss.

## Integrationsamt sichert Arbeitsverhältnis

Mit dem Wiedereintritt in eine arbeitsvertragliche Tätigkeit endet die Begleitung durch die Experten der Reha-Einrichtung. Zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses bieten die Integrationsämter mit der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben ein breites Leistungsspektrum an. Voraussetzung ist, dass der Betroffene anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt ist. Wo Verzögerungen bei der Zuständigkeitsklärung der Reha-Träger den nahtlosen Wiedereingliederungsprozess zu behindern drohen, können die Integrationsämter in begründeten Fällen auch von ihrer Möglichkeit, in Vorleistung zu gehen, Gebrauch machen. ■

## Was können Betriebe tun?

**Bereitschaft mitbringen** Unerlässlich für das Gelingen der Wiedereingliederung sind Unterstützung und Entgegenkommen von Arbeitgeberseite. Nicht nur die Betriebsleitung, auch der direkte Vorgesetzte und die Kollegen sollten den Sinn der Maßnahme verstehen und die Bemühungen der Reha-Berater als Hilfestellung erleben können.

**Zuhören** Die Reha-Experten können Ihnen wichtige Hinweise geben, um die Auswirkungen der Hirnschädigung, zum Beispiel Verhaltensauffälligkeiten, besser zu verstehen und mit dem Mitarbeiter am Arbeitsplatz richtig umzugehen.

**Betreuungsperson bereitstellen** Übertragen Sie einem erfahrenen Kollegen oder Vorgesetzten die Aufgabe, sich um den schädel-hirn-verletzten Mitarbeiter zu kümmern und diesem als fester Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

**Aufmerksam sein** Eine gute körperliche Verfassung kann leicht dazu führen, dass die neuropsychologischen Folgen für den Berufsalltag unterschätzt werden. Seien Sie aufmerksam für Zeichen der Überforderung und sprechen Sie mit dem Betroffenen.

**Feedback geben** Geben Sie dem Mitarbeiter regelmäßig ein ehrliches Feedback zu seinem Leistungsstand und Ihren Erwartungen. Wenn es Ihnen schwer fällt, Kritik zu üben, ziehen Sie den Reha-Berater zu Hilfe.

## „Es fehlen arbeitsplatznahe Reha-Angebote“

Über die berufliche Wiedereingliederung von Menschen mit erworbener Hirnschädigung sprach die ZB mit Professor Dr. med. Wolfgang Fries, der in München eine eigene Praxis für ambulante neurologische Rehabilitation mit dem Schwerpunkt soziale und berufliche Re-Integration leitet.

? | **Wo liegen die besonderen Schwierigkeiten für Menschen mit erworbener Hirnschädigung bei der Rückkehr ins Arbeitsleben?**

rologische Probleme, wie Sprachstörungen, die eine zusätzliche psychische Barriere, zum Beispiel Angst vor dem Telefonieren, erzeugen können.



**Prof. Dr. Wolfgang Fries** Die Betroffenen sind in der Regel körperlich und mental noch nicht sehr belastbar. Viele haben Schwierigkeiten mit dem „Multitasking“, wenn mehrere Aufgaben gleichzeitig zu bewältigen sind. Gleiches gilt für das Planen, Entscheiden und zielgerichtete Handeln. Hinzu kommen häufig spezifische neu-

? | **Wie sehen gute Bedingungen für eine erfolgreiche betriebliche Wiedereingliederung aus?**

**Prof. Dr. Fries** Eine wichtige Voraussetzung ist, dass der Betroffene seine Einschränkungen und Belastungsgrenzen realistisch einschätzen und akzeptieren kann. Natürlich sind ein gutes Betriebsklima und soziales Verantwortungsgefühl der Vorgesetzten von Vorteil. Wichtig ist aber auch, dem Arbeitgeber Anreize aufzuzeigen, etwa, dass die stufenweise Wiedereingliederung ihn nichts kostet und der betroffene Mitarbeiter mit zunehmender Leistungsfähigkeit wieder einen produktiven Beitrag leistet.

? | **Benötigen hirngeschädigte Menschen spezielle Angebote?**

**Prof. Dr. Fries** Unbedingt! Bislang stehen jedoch geeignete arbeitsplatznahe Angebote zur medizinisch-beruflichen Rehabilitation, die parallel zur langsam auslaufenden therapeutischen Behandlung auch eine stufenweise Wiedereingliederung im Betrieb unterstützen könnten, noch nicht flächendeckend zur Verfügung. Dabei kann erst ein entsprechendes Erproben am Arbeitsplatz zu einer gesicherten Einschätzung über die dauerhafte Arbeitsfähigkeit führen.

? | **Wie lässt sich die Situation dennoch verbessern?**

**Prof. Dr. Fries** Das Wissen in den Betrieben über die besonderen Bedürfnisse hirngeschädigter Menschen muss verbessert werden. Entsprechend qualifizierte Integrationsfachdienste können ebenfalls einen wichtigen Beitrag leisten, etwa als Bindeglied zwischen den Experten der Reha-Einrichtungen und dem Betrieb. ■



1

1. Telefonieren fiel Heike Schaber nach dem Schlaganfall schwer.
2. Wichtige Zahlen erhält sie vom Abteilungsleiter Jörg Wagner (re.) zur Sicherheit schriftlich.
3. Half ihr beim Aussprechen: Den Anfangsbuchstaben auf die Hand „malen“.
4. Gegenseitiger Respekt bestimmt das Arbeitsklima.



2



3



4

## „Ich wollte es schaffen und niemand wollte mich scheitern lassen!“

Mit 33 Jahren erlitt Heike Schaber einen Schlaganfall. Dank ihres starken Willens und der Unterstützung von Vorgesetzten und Kollegen ist es der Sekretärin gelungen, beruflich wieder Fuß zu fassen.

Heike Schaber strahlt Zuversicht und Energie aus. Diese persönliche Stärke hat ihr auch geholfen, als sie schwer erkrankte: Im Alter von 33 Jahren erlitt sie einen Schlaganfall. Zu der Zeit war sie als Chefsekretärin im Vertrieb des Halbleiterkonzerns Infineon Technologies AG in Neubiberg bei München beschäftigt. Infolge der Erkrankung hatte sie massive Sprach- und Sprechstörungen, die auch das Lesen, Schreiben und die Zahlenverarbeitung beeinträchtigten. Zusätzlich waren feinmotorische Bewegungen mit der rechten Hand stark erschwert.

### Ausbaufähige Teamassistenten-Stelle

Nach einer zehnwöchigen stationären Rehabilitation nahm sie von Oktober 2004 bis März 2005 an einer medizinisch-beruflichen Maßnahme in der Praxis für ambulante neurologische Komplexbehandlung und Nachsorge von Professor Dr. Fries in München teil. Hier wurde sie gezielt gefördert und auf die Rückkehr in den Beruf vorbereitet. „Mein größtes Ziel war, wieder arbeiten zu dürfen“, so Heike Schaber. Die Praxis Fries begleitete

**Ihr Wille, in den Beruf zurück zu kommen, war enorm.**

auch die stufenweise Wiedereingliederung ab April 2005 und hatte alles im Vorfeld mit dem Arbeitgeber und der Krankenversicherung als Kostenträger geregelt. Bei einem Ortstermin bei Infineon besprachen zwei Mitarbeiterinnen der Praxis Fries, der Vorgesetzte Jörg Wagner und Heike Schaber die Einzelheiten der Wiedereingliederung: Zum Einstieg erhielt sie eine leichte, ausbaufähige Teamassistentenstelle in ihrer früheren Abteilung, der „Internal Sales“. Ihr Arbeitsplatz, ein Vorzimmer, war gut abgegrenzt und sie konnte die Tür schlie-

ßen, um Lärm und andere Störfaktoren auszuschalten. Die Arbeitszeit betrug anfangs 20 Wochenstunden und erhöhte sich monatlich um fünf Stunden pro Woche.

### Wohlwollender Chef

„Ich hatte einen herzlichen Empfang“, erinnert sich Heike Schaber an ihre Rückkehr ins Büro. Ihr Vorgesetzter hatte das Team informiert, so dass die Kollegen mit der besonderen Situation umgehen konnten. Kundenkontakt hatte die Sekretärin anfangs nur zu Übungszwecken, zum Beispiel, um einen Termin am Telefon zu bestätigen. Zunächst konnte Heike Schaber mit kleinen leichten Projektarbeiten den Kollegen zuarbeiten. „Wir haben gesehen, dass ihr Wille, in den Beruf zurück zu kommen, enorm war und sie machte große Fortschritte“, so der Abteilungsleiter Jörg Wagner. Ende Juli 2005 war die berufliche Wiedereingliederung erfolgreich abgeschlossen. Seither arbeitet Heike

Schaber wieder in Vollzeit. Nach drei Reorganisationen, bei denen sie intern versetzt wurde, hat sie sich in einem neuen Umfeld behauptet und eine gleichwertige Position wie vor ihrer Erkrankung erreicht. Dies ist möglich, weil ihr heutiger Chef Verständnis zeigt, wenn Fehler vorkommen. Wichtige, komplexe Daten und Zahlen erhält Heike Schaber zum Beispiel schriftlich. Ihr Englisch muss sich noch verbessern, wie Heike Schaber selbstkritisch feststellt. „Müsste ich mich heute auf dem Arbeitsmarkt bewerben, müsste ich bestimmt qualitative und finanzielle Einbußen hinnehmen. Ich wollte es wieder schaffen und niemand wollte mich scheitern lassen.“ ■

# „Die vertraute Arbeitsumgebung hat Kräfte mobilisiert“

Nach einem schweren Schädel-Hirn-Trauma hat der junge Zerspanungsmechaniker Paul Bisheimer sich den Weg zurück in ein normales Leben und in seinen erlernten Beruf erkämpft.

Die Erinnerung an seinen schweren Autounfall im August 2005 ist ausgelöscht. Vier Wochen lag der damals 19-jährige Paul Bisheimer, der ein schweres Schädel-Hirn-Trauma erlitten hatte, im Koma. Als er erwachte, konnte er zunächst nicht sprechen und die linke Körperseite war gelähmt. Völlig offen war zu dieser Zeit auch, ob der junge Mann aus Andernach, der ein halbes Jahr zuvor seine Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker mit Fachrichtung Drehtechnik als Jahrgangsbester abgeschlossen hatte, je wieder an seinen Arbeitsplatz würde zurückkehren können.

## Erste Station: Ausbildungswerkstatt

Ein ganzes Jahr verbrachte Paul Bisheimer zur Rehabilitation in der BDH-Klinik im rheinland-pfälzischen Vallendar. „Nach dem Unfall musste ich alles neu lernen: sprechen, essen, sitzen, gehen ...“ Mit großer Willensstärke absolvierte er ein intensives therapeutisches Programm. Während die körperlichen Funktionen nahezu vollständig wieder hergestellt werden konnten, war vor allem sein Kurzzeitgedächtnis noch stark beeinträchtigt.

Aus dem lebenslustigen Autofan war durch den Unfall ein in sich gekehrter, stiller junger Mann geworden. „Im Arbeitsbereich unserer Einrichtung haben wir ihn auf die Wiedereingliederung in den Betrieb vorbereitet. Die vertraute Umgebung mit den Werkzeugen und dem Geruch des Metalls haben Kräfte in ihm mobilisiert“, erklärt Lothar Lehmler, leitender Berufspädagoge an der BDH-Klinik in Vallendar. Zurück in der Firma machte Paul Bisheimer ein mehrwöchiges Praktikum in der Ausbildungswerkstatt seines

Arbeitgebers, der Integral Accumulator KG in Remagen. Das mittelständische Unternehmen fertigt Hydrospeicher und Ventile für die Automobilindustrie. Der Ausbildungsleiter wurde nach Anleitung durch den Berufspädagogen sein Mentor.

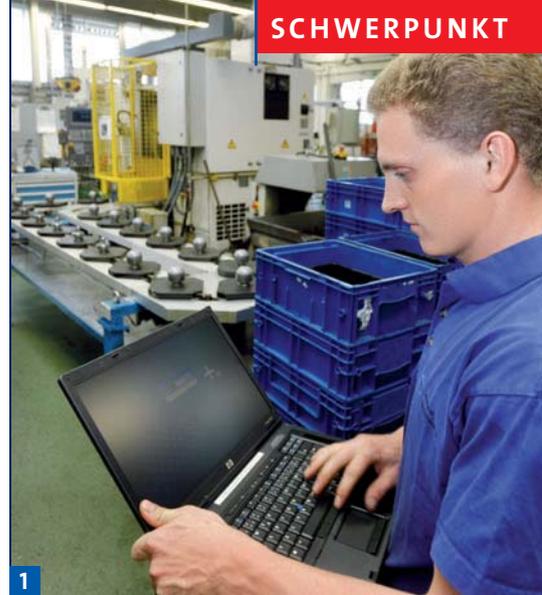
## Missverständnis der Kollegen

Schließlich konnte Paul Bisheimer im Rahmen einer stufenweisen Wiedereingliederung, die fast ein Jahr dauerte und von der Rentenversicherung finanziert wurde, an seinem alten Arbeitsplatz eingesetzt werden. Dort führte er anfangs zwei bis drei Tage die Woche einfache Tätigkeiten an CNC-Maschinen aus. Als Gedächtnisstütze für den Ablauf der Arbeitstage diente ihm ein von der Rentenversicherung bereit gestelltes Laptop mit Checklisten. „Fast wäre die Wiedereingliederung doch noch gescheitert“, so Lothar Lehmler, der den Eingliederungsprozess eng begleitete. Die Kollegen, die nicht wussten, was mit Paul Bisheimer los war, hatten den jungen Mann mit schwierigen Aufgaben „getestet“ und tief verunsichert. „Das hätte nicht passieren dürfen, aber wir haben daraus gelernt“,

so der Leiter der Vorfertigung Christoph Lindner, der mit den Kollegen anschließend ein klärendes Gespräch führte. Um eine Überforderung zu vermeiden,

**Es bestand die Gefahr, dass er sich überfordert.**

stellte die Firma den behinderten Mitarbeiter zunächst als Maschinenbediener wieder ein. Dank seiner guten Leistungen ist Paul Bisheimer, der auch wieder Auto fährt, inzwischen in seiner ursprünglichen Position als Maschinenrüster tätig. Akzeptiert von den Kollegen und geschätzt von seinem Chef, der sagt: „Ich bin froh, dass wir ihn haben“. ■



1

1. Checklisten auf einem Laptop dienen Paul Bisheimer als Gedächtnisstütze bei der Arbeit.
2. Fertigungsleiter Christoph Lindner (re.) und Berufspädagoge Lothar Lehmler (Mi.) kümmern sich um die Wiedereingliederung.
3. + 4. Als Maschinenrüster programmiert Paul Bisheimer eine computergesteuerte Produktionsanlage.



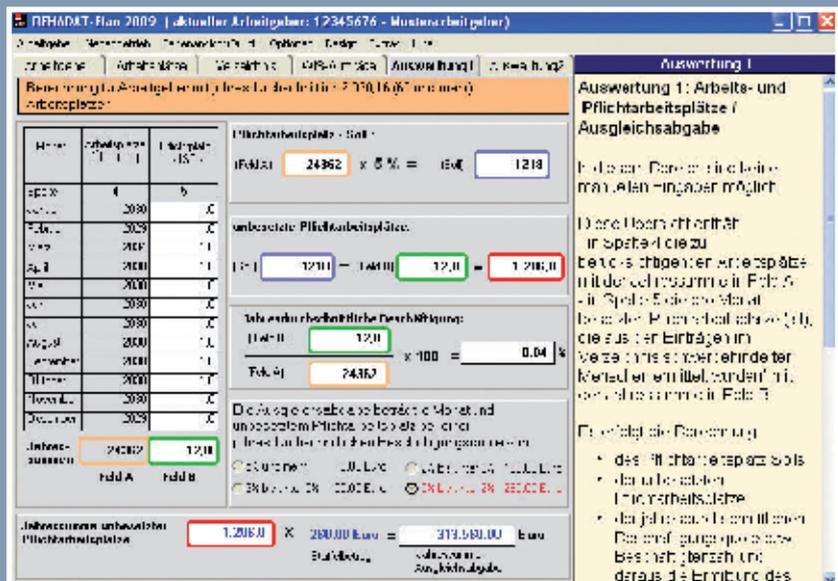
2



3



4



## REHADAT-Elan 2009

# Beim Anzeigeverfahren Zeit und Kosten sparen!

Die Software REHADAT-Elan erleichtert Arbeitgebern die Anzeige zur Beschäftigungspflicht. Aktuelle Informationen und Tipps rund um das elektronische Anzeigeverfahren.

In diesen Tagen erhalten rund 140.000 Arbeitgeber Post von der Bundesagentur für Arbeit: Sie werden aufgefordert, die Anzeige zur Beschäftigungspflicht für das Jahr 2009 zu erstellen und bei ihrer Agentur für Arbeit einzureichen. Dies kann wie in den vorangegangenen Jahren auf elektronischem Weg erfolgen. Dafür gibt es das kostenlose Computerprogramm REHADAT-Elan, das vom Institut der deutschen Wirtschaft in Köln entwickelt wurde.

### Was kann REHADAT-Elan?

REHADAT-Elan ist eine Software, die zunächst auf der Grundlage von Angaben zur monatlichen Anzahl der Arbeitsplätze eines Betriebes sowie der besetzten Pflichtarbeitsplätze mit schwerbehinderten oder anderen anrechenbaren Personen die zu leistende Ausgleichsabgabe berechnet. Dabei bietet das Programm auch Tipps und Hilfestellungen zu den verschiedenen Bereichen der Anzeige – vom Verzeichnis der schwerbehinderten Mitarbeiter bis zur Aufstellung der Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen. Die integrierte Plausibilitätsprüfung garantiert, dass alle Angaben richtig berechnet wurden und fehlerfrei sind.

Anschließend erstellt REHADAT-Elan die Anzeige der Beschäftigungspflicht und leitet diese auf Wunsch elektronisch direkt an die Bundesagentur für Arbeit weiter. Das spart nicht nur Papier, sondern beschleunigt auch die Bearbeitung!

### Wie viele nutzen es?

Die Zahl der Arbeitgeber, die eine elektronische Anzeige mit REHADAT-Elan abgeben, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Mittlerweile nutzen etwa 40 Prozent der anzeigepflichtigen Arbeitgeber die schnelle und sichere papierlose Meldung: So haben für das Anzeigenjahr 2008 rund 56.500 Arbeitgeber den elektronischen Weg gewählt.

### Welche Änderungen gibt es 2009?

Im Vergleich zum Vorjahr gibt es keine gesetzlichen Änderungen bei der Beschäftigungspflicht und der Ausgleichsabgabe. Lediglich das Formular wurde leicht angepasst:

- Die Angaben zu Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat und Arbeitgeberbeauftragten werden zukünftig nicht mehr abgefragt.
- Als Alternative zur herkömmlichen Kontonummer und Bankleitzahl

können Arbeitgeber ihre Kontoverbindung im Anzeigenjahr 2009 freiwillig in Form der neuen Bankleitzahlen IBAN (International Bank Account Number) und BIC (Bank Identifier Code) mitteilen.

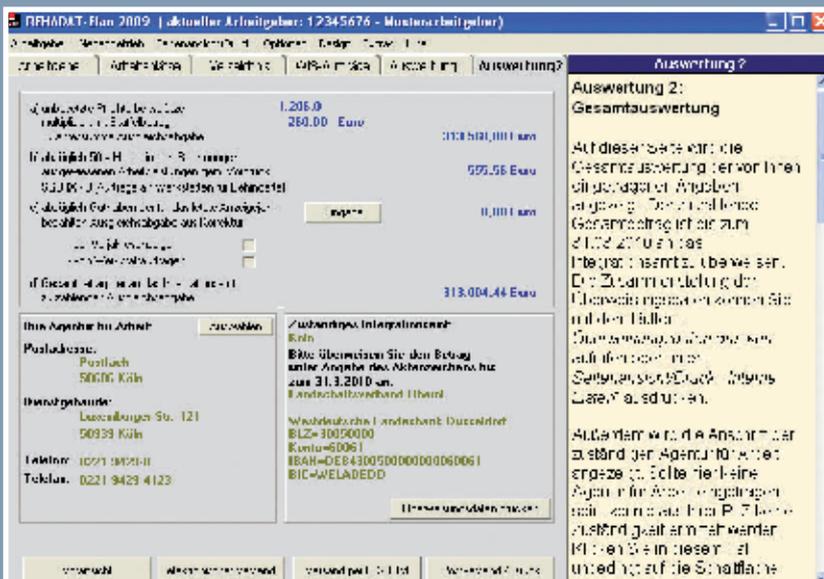
- Die Liste der Rechtsformen des Arbeitgebers wird um die Societas Europaea (SE) und die Unternehmungsgesellschaft (UG) ergänzt.

### Wie wirkt sich Kurzarbeit aus?

Die Beschäftigungs- und Anzeigepflicht des SGB IX wird durch Kurzarbeit nicht berührt: Im Sinne des Arbeitsplatzbegriffes wird die Stelle eines schwerbehinderten Mitarbeiters zur Berechnung der Pflichtarbeitsplätze herangezogen, insofern die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bei 18 Stunden und mehr liegt – unabhängig davon, wie viele Stunden tatsächlich gearbeitet werden. Demnach kann ein schwerbehinderter Mitarbeiter auch dann, wenn er durch Kurzarbeit weniger als 18 Stunden wöchentlich arbeitet, im Anzeigeverfahren weiter angerechnet werden.

### Praktische Tipps für die Anwendung

- Wenn Sie einmal Daten in REHADAT-Elan erfasst haben, können Sie



diese jeweils ins nächste Jahr mitnehmen – damit ist die Anzeige schon fast fertig! Beim Programmstart erscheint hierzu der Button Datenübernahme aus REHADAT-Elan08.

- Das Programm bietet außerdem die Möglichkeit, **Daten für die Anzeige direkt aus dem elektronischen Personalverwaltungssystem (wie etwa SAP) zu importieren**. Das spart Zeit und Kosten! Die Import-Funktion finden Sie unter dem Menüpunkt Arbeitgeber > Import (csv-Dateien aus Personalsoftware).
- **Die Datensätze in REHADAT-Elan können durch mehrere Mitarbeiter gepflegt und geprüft werden**. Stellen Sie hierzu über die Option Datenpfad ändern ein, dass die Datei, in der die eingegebenen Daten gespeichert werden, auf einem Netzlaufwerk abgelegt wird. Von dort aus haben alle zugewiesenen Anwender Zugriff auf die Datenbank mit dem Namen ElanLokal09.mdb.

Eine CD-ROM mit der aktualisierten Software erhalten alle Arbeitgeber automatisch mit den Formularen der Bundesagentur für Arbeit.

Außerdem steht REHADAT-Elan 2009 ab Dezember unter [www.rehadat-elan.de](http://www.rehadat-elan.de) zum Download bereit. Dort finden Sie außerdem Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) und Informationen zu früheren Anzeigeverfahren. ■

## Die Ausgleichsabgabe

Private und öffentliche Arbeitgeber, die im Jahresdurchschnitt monatlich mindestens 20 Mitarbeiter beschäftigen, sind verpflichtet, wenigstens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern zu besetzen. Für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz müssen sie eine Ausgleichsabgabe entrichten.

**Die Höhe der Ausgleichsabgabe** beträgt je Monat und unbesetztem Pflichtplatz:

- 105 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 bis unter 5 Prozent
- 180 Euro bei 2 bis unter 3 Prozent
- 260 Euro bei weniger als 2 Prozent

**Erleichterungen für kleinere Betriebe und Dienststellen:**

- Arbeitgeber mit im Jahresdurchschnitt weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Sie zahlen je Monat 105 Euro, wenn sie diesen Pflichtplatz nicht besetzen.
- Arbeitgeber mit im Jahresdurchschnitt weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen zwei Pflichtplätze besetzen und zahlen 180 Euro, wenn sie keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

**Anrechnung von Aufträgen an Werkstätten für behinderte Menschen:**

Arbeitgeber können ihre Zahlungspflicht ganz oder teilweise auch dadurch erfüllen, dass sie anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen Aufträge erteilen. An der zu zahlenden Ausgleichsabgabe können 50 Prozent der im Rechnungsbetrag enthaltenen Arbeitsleistung der Werkstatt abgesetzt werden.

**Die Verpflichtung zur Zahlung** einer Ausgleichsabgabe gilt sowohl für die privaten Arbeitgeber als auch für die Arbeitgeber der öffentlichen Hand.

**Veranlagung und Anzeigeverfahren:** Die Berechnung der Ausgleichsabgabe erfolgt im Wege der Selbstveranlagung durch die Arbeitgeber mittels des offiziellen elektronischen Anzeigeverfahrens ELAN oder der von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Vordrucke (Vordrucke aus Personalsoftwareprogrammen sind unzulässig!). Die Anzeige muss von allen beschäftigungspflichtigen Arbeitgebern abgegeben werden – eine ausdrückliche Aufforderung von der Agentur für Arbeit erfolgt nicht.