



Behinderte Menschen im Beruf

Mit



Rheinland

ISSN 1860-7748



Autismus
Ist das ein Thema
für Betriebe?

Neustart



BIH Online Akademie

www.integrationsaemter.de

Integrationsamt
Partner für
Vertrauens-
personen



Unvorstellbar!?
Fitnesstrainerin
nach Lebenskrise



zB info **Aufgaben**
der Integrationsämter
2009/2010



Liebe Leserin, lieber Leser!

Kennen Sie „Rain Man“? In dem gleichnamigen Film spielt Dustin Hoffman den Autisten Raymond. Dieser kann zwar in Sekundenschnelle die kompliziertesten Rechenaufgaben lösen, aber die Schnürsenkel kann er sich nicht alleine binden. Autismus ist eine widersprüchliche, oft schwer zu verstehende Behinderung. Bisher herrschte die Meinung vor, dass Menschen mit Autismus

Kein Widerspruch: Autismus und Berufstätigkeit

kaum in der Lage sind, einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachzugehen. Doch in den letzten Jahren hat ein Umdenken stattgefunden.

Wir nehmen diese Entwicklung zum Anlass, uns im Schwerpunkt der ZB ausführlicher mit dem Behinderungsbild Autismus zu beschäftigen.

Nach 16 Jahren als ehrenamtlicher Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) gab Karl-Friedrich Ernst im Oktober 2010 sein Amt ab. Zu seiner Nachfolgerin wurde die Leiterin des LVR-Integrationsamtes in Köln, Dr. Helga Seel, gewählt. Die ZB sprach mit den beiden über die

Arbeit der vergangenen Jahre und über Zukunftspläne. In unserer Reihe „Unvorstellbar!“ berichten wir über Menschen, die es unter schwierigsten Bedingungen geschafft haben, im Berufsleben Fuß zu fassen. Eine oft unglaubliche persönliche Leistung! Sarah Grimm zum Beispiel litt unter einer Angststörung und war von Medikamenten abhängig. Die Ausbildung zur Sport- und Fitnesskauffrau bedeutet für sie einen wichtigen Schritt zurück in ein „normales“ Leben.

Die Integrationsämter schätzen die Schwerbehindertenvertretung als einen wichtigen Partner. Wie in jeder Partnerschaft ist es auch hier wichtig zu klären, wie man zueinander steht und was man voneinander erwarten kann. Die Integrationsämter sehen sich gelegentlich in einer Vermittlerrolle zwischen den Vertrauenspersonen und den Arbeitgebern. Was das genau bedeutet, erfahren Sie in diesem Heft.

Das beigelegte ZB info zieht eine Bilanz über die Arbeit der Integrationsämter im vergangenen Jahr und beschreibt anhand von Daten und Fakten, wie sich die berufliche Situation schwerbehinderter Menschen entwickelt hat.

Simone Wuschech

Simone Wuschech
Leiterin des Integrationsamtes beim
Landesamt für Soziales und Versorgung des
Landes Brandenburg

Verteiler

ZB Zeitschrift:
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

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

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

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

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

Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe

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

Titelfoto: f2comma8/fotolia • **Fotos:** Yuri Arcurs/iStockphoto (Logo BIH Online Akademie) S. 1, 3; Ingo Bartussek/fotolia S. 10 (u.); Paul Esser S. 3, 13;

f2comma8/fotolia S. 10 (o.); Michael Helbig S. 2; Inkastudio/iStockphoto S. 14, 15; MarcusPhoto1/iStockphoto S. 11 (u.); Thomas Müller

S. 3, 6, 7; Hans-Christian Plambeck S. 5; Privat (Sarah Grimm) S. 1, 3, 8; Privat (Christian Köhler) S. 3, 12; Universum Verlag S. 11 (o.) • **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 2010 • 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? Was? Wann?
Wer?

- Jahreshauptversammlung der BIH
- www.integrationsaemter.de und BIH Online Akademie
- Sitzung des Behindertenbeirats

INTERVIEW

6 – 7



Wechsel an der BIH-Spitze Kräfte bündeln, gemeinsam handeln

Über die Arbeit der BIH und zukünftige Herausforderungen sprach die ZB mit dem scheidenden BIH-Vorsitzenden Karl-Friedrich Ernst und seiner Nachfolgerin Dr. Helga Seel.

REPORT

8



Unvorstellbar! Nach Lebenskrise im Beruf Fuß gefasst

Nach Jahren gelang es Sarah Grimm, den Kreislauf aus Ängsten, Sucht und Krisen zu durchbrechen. Die angehende Sport- und Fitnesskauffrau hat den Weg zurück in die Normalität gefunden.

RECHT

9



- Informationsrecht des Personalrates beim BEM
- Zuruhesetzung und BEM

SCHWERPUNKT

10 – 13



Autismus Ist das ein Thema für Betriebe?

Autisten erscheinen ihrer Umwelt oft als sonderbare Wesen. Was genau verbirgt sich hinter der Behinderung Autismus? Und ist das überhaupt ein Thema für Betriebe?

- Späte Diagnose: Der Software-Entwickler Christian Köhler
- Arbeitgeber-Interview: Johann-Andreas Werhahn vom Mühlenbetrieb Georg Plange GmbH

FORUM

14 – 15



Das Integrationsamt Vermittler zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber

Das Integrationsamt unterstützt und stärkt die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen. Beispielsweise vermittelt es bei Konflikten mit dem Arbeitgeber.

BEILAGE



Aufgaben der Integrationsämter 2009/2010

Daten und Fakten zur Situation schwerbehinderter Menschen im Beruf

INTERNET

Die  **BIH Online Akademie** hat wieder geöffnet!

www.integrationsaemter.de

Interaktive Lernprogramme • Diskussionsforen • Expertenrat • Broschüren • Arbeitsmaterialien u.v.m. zu regelmäßig wechselnden Schwerpunktthemen





Foto (v.li.): Ulrich Adlhoch (Westfalen-Lippe), Michael Alber (Niedersachsen), Christa Brähler-Boyan (Hessen), Dr. Stephan Ott (Bayern), Karl-Friedrich Ernst (Baden-Württemberg), Dr. Helga Seel (Rheinland) und Henry Spradau (Bremen).

BIH Jahreshauptversammlung

Die Jahreshauptversammlung 2010 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) fand im Oktober in Weimar statt. Bei den turnusgemäß anstehenden Vorstandswahlen gab es wichtige Veränderungen: Neue Vorsitzende der BIH ist Dr. Helga Seel, Leiterin des Integrationsamtes und der Hauptfürsorgestelle des Landschaftsverbandes Rheinland, Köln. Der langjährige Vorsitzende Karl-Friedrich Ernst, Leiter des Integrationsamtes des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, Karlsruhe, hatte sich nach 16 Jahren nicht mehr zur Wahl gestellt. Er gehört aber weiterhin dem Vorstand an und wird im Tausch mit Dr. Helga Seel die Schriftleitung dieser Zeitschrift übernehmen (siehe auch das Interview auf Seite 6/7). Neben diesen beiden gehören dem Vorstand an: Ulrich Adlhoch, Michael Alber, Christa Brähler-Boyan, Dr. Stephan Ott und Henry Spradau. Mit dem Wechsel im Vorsitz ist auch der Umzug der Geschäftsstelle der BIH von Karlsruhe nach Köln Anfang 2011 verbunden.



Die Vertreter der Integrationsämter erarbeiten Leitlinien für die Praxis.

Empfehlung zur Unterstützten Beschäftigung

Neben den personellen Fragen gab es wie immer auch wichtige inhaltliche Themen. Verabschiedet wurde eine Empfehlung der BIH zur Umsetzung der so genannten „Berufsbegleitung“ im Rahmen des neuen Leistungstatbestandes der „Unterstützten Beschäftigung“ im Sozialgesetzbuch IX. Hier haben die Integrationsämter eine wichtige neue Aufgabe, die sich an eine erste Phase der „Innerbetrieblichen Qualifizierung“ der Betroffenen durch die Bundesagen-

tur für Arbeit anschließt. Mit der Unterstützten Beschäftigung soll erreicht werden, dass auch stärker beeinträchtigte schwerbehinderte Menschen mit guter Vorbereitung und der entsprechenden Hilfestellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Bisher wurden Menschen der Zielgruppe, insbesondere Abgänger von Förderschulen, mangels anderer Alternativen zu häufig in Werkstätten für behinderte Menschen aufgenommen. Beim neuen Fördertatbestand waren Fragen des Inhalts der Berufsbegleitung, der Abgrenzung zu ähnlichen Leistungen, zur Beauftragung externer Träger durch die Integrationsämter und schwierige Finanzierungsfragen zu klären. Die neue Empfehlung gibt den Mitgliedern der BIH nun eine Leitlinie, wie die neue Aufgabe in der Praxis wirksam umgesetzt werden kann.



Dr. Helga Seel wurde zur neuen Vorsitzenden der BIH gewählt.

Zukunftswerkstatt mit Vertrauenspersonen

Weiter beschäftigten sich die Integrationsämter mit der Überarbeitung der Empfehlungen zur Förderung der Integrationsprojekte und zum Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz sowie mit Problemen bei der Erhebung der Ausgleichsabgabe. Beschlossen wurde eine überregionale „Zukunftswerkstatt“ für betriebliche Funktionsträger, insbesondere Schwerbehindertenvertretungen. In dieser Veranstaltung wird die BIH 2011 mit einigen ausgewählten Praktikern aus den Betrieben Fragen, zum Beispiel zur betrieblichen Zusammenarbeit, der Gesundheitsprävention, der Folgen des demografischen Wandels und der Inklusion, diskutieren.

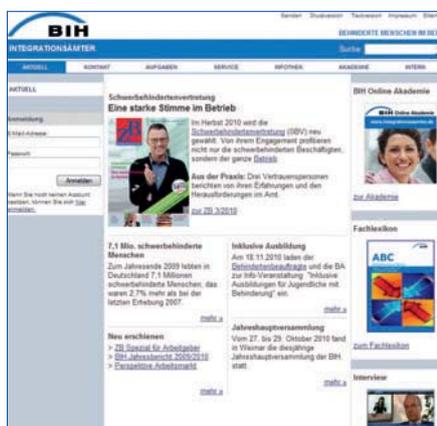
Neustart

www.integrationsaemter.de

Die Website www.integrationsaemter.de ist Anfang November 2010 nach einer umfangreichen Überarbeitung online gegangen. Der Internetauftritt der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) wurde technisch auf den neusten Stand gebracht und **mit erweiterten Funktionen und Inhalten stärker an die Bedürfnisse der Nutzer angepasst**.

Wichtige Neuerung ist die Einbindung der BIH Online Akademie unter www.integrationsaemter.de. Mit der 2008 als Pilotprojekt zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eröffneten Akademie wurden neue kooperative Arbeitsformen erprobt. Fast 2.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer registrierten sich für dieses Angebot im Internet. In Diskussionsforen und Online-Sprechstunden (Chats) konnten sie Informationen und Erfahrungen zum BEM austauschen und mit Fachleuten individuelle Fragen besprechen. Die BIH Online Akademie wird jetzt an neuem Ort und in leicht veränderter Form fortgeführt

Zugang: www.integrationsaemter.de



Die Integrationsämter laden die Besucher ein, das Angebot aktiv mitzugestalten – durch ihr Feedback und mit Beiträgen im Forum.



Treffpunkt

BIH Online Akademie

Die BIH Online Akademie richtet sich vor allem an betriebliche Integrationsteams und Arbeitgeber, die sich praxisbezogen näher mit einem Thema auseinandersetzen möchten. Sie bietet:

Diskussionsforum: Fachforen bieten die Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen und Fragen an Experten zu richten.

Kurs online: Mit interaktiven Lernprogrammen können die Teilnehmer spielerisch ihr Wissen erweitern und testen.

Praxisbeispiele: Erfahrungsberichte von Betrieben geben Anregungen und Ideen für die eigene Arbeit.

Beratung: Sammlungen von häufigen Fragen und Antworten (FAQ) helfen, Fehler zu vermeiden.

Informations- und Arbeitsmaterial: Broschüren, Checklisten, Mustervorlagen und Formulare zum Download erleichtern die praktische Arbeit.

Aktuelle Schwerpunkte: Neben festen Themen wie BEM und Integrationsvereinbarung greift die Akademie regelmäßig aktuelle Schwerpunkte aus der Zeitschrift ZB auf.

Zugang: www.integrationsaemter.de
>Akademie

Sitzung des Behindertenbeirats

Am 3. November 2010 fand die 20ste Sitzung des Beirates für die Teilhabe behinderter Menschen in Berlin statt.

„Respekt für die Arbeit, die Sie leisten!“ Mit diesen Worten begrüßte Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen die 48 Mitglieder des Beirates.

Die BIH wurde vertreten durch Vorstandsmitglied Karl-Friedrich Ernst.

Der Beirat kam zu seiner halbjährlichen Sitzung zusammen, um unter anderem über die aktuelle Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen zu sprechen und um Projekte zur beruflichen Rehabilitation zu beraten. Von der Leyen lobte die Mitglieder des Beirates für ihr konstantes und vielfach langjähriges Engagement. Außerdem schaute sie mit Spannung auf den Prozess zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen,



Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (Foto re.) begrüßt die Mitglieder des Beirates für die Belange behinderter Menschen

gen, der ihr besonders am Herzen liege. Zu den Aufgaben des Beirates gehören vor allem die Unterstützung bei der Förderung von Rehabilitationseinrichtungen und die Mitwirkung bei der Vergabe der Mittel des Ausgleichsfonds.

Intensiv diskutiert wurde die vor dem Hintergrund des gegenwärtigen Konjunkturaufschwungs und der Besserung am Arbeitsmarkt nach wie vor spürbar schlechtere Situation für die arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Die Leiterin der zuständigen Abteilung im Bundesarbeitsministerium, Brigitte Lamperbach, berichtete sehr ausführlich unter anderem über die laufenden Arbeiten an einem Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und über die Planungen zur Fortsetzung des Förderprogramms „Job4000“ des Bundes.



„Wir werden nicht mehr nur als ‚Kündigungsschutzbehörde‘ wahrgenommen, sondern als kompetente Dienstleister.“

Karl-Friedrich Ernst

Jahrgang 1955, Jurist, seit 1988 Leiter des Integrationsamtes (früher „Hauptfürsorgestelle“) des Landeswohlfahrtsverbandes Baden. Ab 2005: Dezernent des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) Baden-Württemberg in Karlsruhe. Von 1994 bis 2010 Vorsitzender der BIH.



Wechsel an der BIH-Spitze

Kräfte bündeln, gemeinsam handeln

Auf der Jahreshauptversammlung der BIH im Oktober 2010 wählten die Integrationsämter eine neue Führungsspitze. Die ZB sprach mit dem langjährigen BIH-Vorsitzenden Karl-Friedrich Ernst und seiner Nachfolgerin im Amt Dr. Helga Seel über Erreichtes und zukünftige Aufgaben.

? Herr Ernst, Sie geben nach 16 Jahren Ihre ehrenamtliche Tätigkeit als Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) auf. Wie sieht die Bilanz nach dieser Zeit aus?

Karl-Friedrich Ernst Die Integrationsämter sind in dieser Zeit mit ihren Aufgaben zweifellos weitergekommen. Wir können aber mit der Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt dennoch nicht zufrieden sein. Im Herbst 2010 meldeten uns die Statistiken zwar einen Rückgang der allgemeinen Arbeitslosigkeit, aber die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen liegt immer noch über dem Vorjahr.

? In welchen Bereichen gab es Fortschritte?

Ernst Ich denke dabei vor allem an die Entwicklung der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben als wichtigstes Instrument zur Sicherung bedrohter Arbeitsplätze. Sie läuft heute weit besser und viele Betriebe schätzen die kompetente Beratung durch die Integrationsämter. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind viel vor Ort

an den Arbeitsplätzen und mit vielen Arbeitgebern hat sich eine gute Zusammenarbeit entwickelt. Wir werden nicht mehr ausschließlich als „Kündigungsschutzbehörde“ und Stelle wahrgenommen, an die man die Ausgleichsabgabe bezahlen muss, sondern zunehmend auch als kompetente Dienstleister.

Die BIH hat in den letzten Jahren ebenfalls einiges erreicht, um die Arbeit der Integrationsämter in Deutschland voranzubringen und zu koordinieren. Es gibt inzwischen viele „Empfehlungen“ der BIH zur Umsetzung der Vorschriften des Sozialgesetzbuches IX. Das hat zu einem vergleichbaren Standard in Deutschland beigetragen. Wir haben weiter gemeinsame EDV-Anwendungen für die Arbeit der Integrationsämter entwickelt und die Öffentlichkeitsarbeit gebündelt, zum Beispiel durch die Herausgabe dieser Zeitschrift, was jedem Bundesland sehr viel Geld spart und zu einer einheitlicheren Wahrnehmung der Integrationsämter beiträgt.

? Was sehen Sie als den wichtigsten „Markstein“ während Ihrer Amtszeit an?

Ernst Das war zweifellos das Inkrafttreten des Sozialgesetzbuches IX im Jahr 2001. Sicher haben sich bei weitem nicht alle damit verknüpften Hoffnungen erfüllt. So gibt es Bereiche, in denen ich kaum Fortschritte sehe, zum Beispiel bei der Entwicklung von Gemeinsamen Servicestellen. Die Idee war sicher gut, die Realisierung dagegen schlecht. Auch das Persönliche Budget hat trotz großer „Werbefeldzüge“ nach wie vor kaum praktische Bedeutung. Die Zusammenarbeit der gesetzlichen Leistungsträger hat sich zwar verbessert, ist aber nach meiner Auffassung bei weitem noch nicht so, wie sie sein sollte.

Anderes ist dagegen weit besser gelungen: Zum Beispiel das Förderinstrumentarium für Integrationsfirmen, die dadurch in den letzten Jahren eine gute Entwicklung gemacht haben. Auch den Rechtsanspruch auf eine Arbeitsassistenz oder die Präventionsvorschrift mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement kann man sicher auf der Habenseite verbuchen. Zwiespältig ist die Bilanz bei den Integrationsfachdiensten: Einerseits liefern sie hervorragende Arbeitsergebnisse ab. Andererseits wurden sie von der Bundesagentur für Arbeit im Auf-



„Die positive Bilanz unserer Arbeit hat viel damit zu tun, dass wir in wichtigen Handlungsfeldern an einem Strang ziehen.“

Dr. Helga Seel

Jahrgang 1956, Philologin, seit 2000 Leiterin des Integrationsamtes und der Hauptfürsorgestelle beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Köln. Ab 2002 Mitglied des Vorstandes der BIH, Schriftleiterin der Zeitschrift ZB – Behinderte Menschen im Beruf.



gabenbereich Arbeitsvermittlung letztlich wieder fallen gelassen. Im Streit um ihre Finanzierung, um die Beauftragung durch die Bundesagentur für Arbeit und seit diesem Jahr nun auch noch wegen der Anwendung des Vergaberechts wurden erhebliche finanzielle Ressourcen und viel Arbeitskapazität verschwendet. Das ist aus Sicht der Integrationsämter schon enttäuschend. Stabil sind die Integrationsfachdienste nur im Bereich der beruflichen Begleitung und inzwischen auch hinsichtlich der Aufträge der Rehabilitationsträger.

? | Wie sieht Ihre persönliche Planung aus?

Ernst Ich bin sehr dankbar, dass ich diese Funktion so lange ausüben konnte und mich die Kolleginnen und Kollegen in Deutschland mehrfach wiedergewählt haben. Aber man muss rechtzeitig den Absprung finden, zumal die Zusatzbelastung doch ganz erheblich ist. Ich habe noch einige Berufsahre vor mir und werde mich nun wieder ganz meinem Hauptberuf als Leiter des Integrationsamtes beim KVJS widmen. Die BIH werde ich im Vorstand – wenn auch nicht mehr an vorderster Front – weiter unterstützen.

? | Frau Dr. Seel, Sie wurden zur neuen Vorsitzenden der BIH gewählt. Dazu zunächst einmal herzlichen Glückwunsch. Worauf werden Sie besonderen Wert legen?

Dr. Helga Seel Ich freue mich auf die künftigen Aufgaben als Vorsitzende der BIH und trete das Amt ja nicht völlig unbeleckt an. Ich bin schon seit 2002 Mitglied im Vorstand und weiß die gute Zusammenarbeit mit den Vorstandskollegen zu schätzen. Dies möchte ich mit dem neuen Vorstand genauso intensiv fortsetzen.

Zusammenarbeit, Vernetzung, Koordination spielen für mich eine zentrale Rolle. Die BIH ist ein Zusammenschluss aller Integrationsämter in Deutschland. Dass die Integrationsämter insgesamt eine positive Bilanz ihrer Arbeit ziehen können, dass sie als Anlaufstellen für Menschen mit Behinderung, ihre Arbeitgeber, für die Schwerbehindertenvertretungen geschätzt werden, hat – trotz unterschiedlicher Schwerpunktsetzung bei den einzelnen Integrationsämtern – viel mit dem gemeinsamen Aufschlag in wichtigen Handlungsfeldern zu tun. Hier nenne ich die Erarbeitung von Empfehlungen für die Umsetzung von Leistungen der Begleitenden Hilfen, das standardisierte Schulungsangebot der Integrationsämter, die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit. Diese Formen der Abstimmung, die Verständigung auf gemeinsame Eckpunkte, auf gemeinsame Positionen und Vorgehensweisen sowie der Erfahrungsaustausch sind für eine erfolgreiche Arbeit unerlässlich.

? | Wo sehen Sie die Schwerpunkte für die Arbeit der Integrationsämter?

Dr. Seel Die Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen ist nach wie vor hoch. Dabei zieht der Arbeitsmarkt wieder deutlich an – unsere Bemühungen müssen dahin gehen, dass auch schwerbehinderte Menschen von der positiven Entwicklung profitieren. Dies betrifft auch die Teilhabe behinderter Jugendlicher am Arbeitsleben. Möglichst viele von ihnen sollen die Chance auf eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bekommen. Dass dies mit gezielter Unterstützung gelingen kann, haben die zahlreichen Aktivitäten vieler Integrationsämter bereits gezeigt. Und die erfolgreiche Tätigkeit vieler Integrationsunternehmen am Markt ist ein Beweis dafür, dass auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sich am allgemeinen Arbeitsmarkt bewähren können. Diese Wege gilt es weiter zu verfolgen.

Aber nicht nur die Förderung der Schaffung neuer Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen muss uns beschäftigen, die Erhaltung von Arbeitsplätzen ist ebenso wichtig. Hier spielen Prävention und Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) eine wichtige Rolle. Immer wieder bekommen wir die Rückmeldung, wie hilfreich das Angebot der Integrationsämter bei der Einführung des BEM für die Betriebe und Dienststellen ist. ■



UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!?

Nach Lebenskrise im Beruf Fuß gefasst

Nach fast zehn Jahren gelang es Sarah Grimm, den Kreislauf aus Ängsten, Sucht und Krisen zu durchbrechen. Die angehende Sport- und Fitnesskauffrau hat den Weg zurück in ein „normales“ Leben gefunden.



Sarah Grimm war in ihrer Jugend sehr sportlich. Volleyball und Reiten gehörten zu ihren Hobbys und füllten einen Großteil ihrer Freizeit aus. Das war, bevor die Ängste kamen. Es begann in der 11. Klasse, als sie plötzlich mitten im Unterricht von einer Panikattacke überwältigt wurde. Die Schülerin bekam kaum noch Luft, ihr Körper krampfte sich zusammen. Der Notarzt musste kommen. Dies war erst der Anfang. Immer wieder hatte sie so starke Angstanfälle, dass sie ins Krankenhaus eingewiesen werden musste. Die Ärzte verschrieben ihr Beruhigungsmittel und Angstlöser. Im Laufe der Zeit nahm sie immer mehr Tabletten – bis sie schließlich davon abhängig wurde. Später kam dann auch noch Alkohol dazu.

Was folgte, war eine Odyssee durch psychiatrische Kliniken, Reha-Einrichtungen und Maßnahmen. Oft galt sie als „hoffnungsloser Fall“. Sarah Grimm: „Ich war 18 Jahre alt und hatte bis dahin noch keine psychiatrische Klinik von innen gesehen, als ich auf eine geschlossene Station kam. Für mich war dies eine schreckliche Erfahrung, die ich nie vergessen werde!“

Der Wendepunkt

Sarah Grimm musste die Schule abbrechen und verbrachte in den folgenden Jahren viel Zeit in psychiatrischen Einrichtungen – bis 2006 die Wende kam: „Nach der Trennung von meinem damaligen Freund und einer weiteren fehlgeschlagenen Entgiftung fasste ich den Entschluss, mein Leben neu in die Hand zu nehmen, um nicht auch noch meine Familie zu verlieren.“ Sie bekam einen Platz zur stationären Nachsorge in einer Warsteiner Klinik für Suchtpatienten. Dort schöpfte sie neuen Mut. Nach sechs Monaten beendete sie die Therapie und begann, in einer Werkstatt für behinderte Menschen – in der Stiftung Bethel proWerk in Bielefeld – zu arbeiten.

Irgendwann regte sich in Sarah Grimm der Wunsch, eine Berufsausbildung zu machen. Und so nahm sie im Mai

2008 erstmals Kontakt zum Integrationsfachdienst in Bielefeld auf, der sie auf ihrem Weg von der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt begleiten sollte. Den täglichen, 24 Kilometer langen Arbeitsweg zur Werkstatt legte sie mit dem Fahrrad zurück. Weil sie wieder Spaß daran hatte, Sport zu treiben, erkundigte sie sich in einem Fitnessstudio für Frauen nach einem Praktikumsplatz – mit Erfolg. Das Praktikum dauerte insgesamt neun Monate. „Sarah Grimm war unheimlich engagiert. Man spürte die Willenskraft, mit der sie ihr Leben gestalten und ihre Krankheit bewältigen wollte“, so Nils Böske vom Integrationsfachdienst. Der „Lohn“ war ein Ausbildungsplatz für die angehende Sport- und Fitnesskauffrau.

Mit großer Willenskraft

Schon nach dem ersten Lehrjahr ist Sarah Grimm zu einer „festen Größe“ im Mitarbeiterteam geworden. Mit einem offenen sympathischen Lächeln begrüßt die heute 29-Jährige am Empfang die Besucher. Kunden zu beraten und zu betreuen, ist eine der Hauptaufgaben in ihrem Beruf. Ein anderer Schwerpunkt liegt darin, Konzepte für Sportangebote zu erstellen. Daneben sind viele Verwaltungs- und Organisationsaufgaben zu erledigen. Doch am meisten Spaß macht es Sarah Grimm, als Trainerin zu arbeiten und Kurse zu leiten. Die notwendigen Lizenzen hat sie bereits durch eine ganze Reihe zusätzlicher Fortbildungen erworben. ■

Informationsrecht

Leitsätze:

1. Der Personalrat hat einen Anspruch darauf, vom Dienststellenleiter alle Anschreiben an die Beschäftigten zu erhalten, die die Voraussetzungen für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erfüllen.
2. Er kann jedoch nicht verlangen, dass der Dienststellenleiter ihm die Antwortschreiben der Beschäftigten ohne deren Zustimmung zur Kenntnis bringt.

BVerwG, Beschluss vom 23.06.2010 – 6 P 8/09

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Beim Antragsteller handelt es sich um den Personalrat der Berliner Bäder-Betriebe. Vor dem Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) war nur noch streitig, ob der Personalrat einen Anspruch darauf hat, dass ihm das Anschreiben an die Betroffenen und deren Antwort ohne deren vorherige Zustimmung zur Kenntnis gegeben werden. Insoweit hatte die Vorinstanz der Beschwerde des beteiligten Dienststellenleiters stattgegeben.

Das Bundesverwaltungsgericht führt aus, dass die Zuleitung aller Anschreiben des Beteiligten an die betroffenen Beschäftigten nach § 73 Abs. 1 Satz 1 Berliner Personalvertretungsgesetz (BlnPersVG) erforderlich ist, um

die Erfüllung der Aufgaben durch den Arbeitgeber im Sinne des § 84 Abs. 2 Satz 7 Sozialgesetzbuch (SGB) IX zu überwachen. Die Mitteilung eines anonymisierten Mustertextes reiche nicht aus. Zum Schutze des Beschäftigten vor der Weitergabe seiner Daten sei der Inhalt des Anschreibens auf diejenigen Gesichtspunkte zu begrenzen, die für eine ordnungsgemäße Belehrung nach § 84 Abs. 2 Satz 3 SGB IX unumgänglich sind. Der Personalrat benötige hingegen nicht die Kenntnis aller Antwortschreiben der Beschäftigten, um seine Überwachungsrechte nach § 84 Abs. 2 Satz 7 SGB IX wahrnehmen zu können. Er erlange auch ohne diese Kenntnis hinreichende Gewissheit darüber, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement unter seiner Beteiligung in allen Fällen stattfindet, in denen der betroffene Beschäftigte dazu seine Zustimmung erteilt hat. Sinn und Zweck der Regelung in § 84 Abs. 2 SGB IX gebieten es jedoch, dass das BEM auch ohne Beteiligung der Interessenvertretung möglich sein muss. Erhielte der Personalrat Kenntnis davon, welche Beschäftigten der Durchführung des BEM nicht oder nur ohne seine Beteiligung zugestimmt haben, würde dies dem Recht dieser Beschäftigten auf informationelle Selbstbestimmung widersprechen. ■

Zurruhesetzung

Leitsatz:

Die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX ist nicht formelle Rechtmäßigkeitsvoraussetzung für die vorzeitige Versetzung eines Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit.

OVG NRW, Beschluss vom 21.05.2010 – 6 A 816/09

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Kläger stand als Schulleiter im Dienste des Landes Nordrhein-Westfalen. Nach mehrmonatiger Abwesenheit kehrte er im Oktober 2007 im Rahmen einer Wiedereingliederungsmaßnahme, die durch eine erneute Dienstunfähigkeit unterbrochen wurde, in den Schuldienst zurück. In den Monaten August und September 2007 hatte er sich zur stationären Behandlung in einer psychosomatischen Fachklinik befunden. Nach seinen eigenen Angaben war sowohl die Wiedereingliederung als auch seine Dienstausbübung seit Januar 2008 von massiven gesundheitlichen Problemen und einer Destabilisierung seines Gesundheitszustandes begleitet. In einem amtsärztlichen Gutachten vom Februar 2008

wurde festgestellt, der Kläger sei auf unabsehbare Zeit zur Erfüllung seiner Dienstpflichten nicht in der Lage. Das Obergericht (OVG) führt aus, die Einordnung des § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX als zwingende Verfahrensvorschrift sei mit den beamtenrechtlichen Bestimmungen zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit nicht in Einklang zu bringen. Sei nach der Prognose des Dienstherrn eine dauernde Dienstunfähigkeit in Bezug auf das abstraktfunktionelle Amt zu bejahen bzw. bei längerer Erkrankung nicht von der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit innerhalb der nächsten sechs Monate auszugehen und komme eine anderweitige Verwendung des Beamten nicht in Betracht, sei für die Durchführung eines BEM kein Raum mehr. Auch wenn arbeitsrechtliche Kündigung und beamtenrechtliche Zurruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit wesensverschieden seien, gehe auch das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass ein unterlassenes BEM einer Kündigung dann nicht entgegenstehe, wenn keine Möglichkeit einer alternativen (Weiter-)Beschäftigung bestehe. ■





Autismus

Ein Thema für Betriebe?

Autisten erscheinen als sonderbare Wesen. Irgendwie rätselhaft und faszinierend zugleich. Was genau verbirgt sich hinter Autismus? Und ist das ein Thema für Betriebe?

Sie fühle sich manchmal wie eine „Anthropologin auf dem Mars“ sagt die Autistin Temple Grandin. Für die amerikanische Tierwissenschaftlerin verhalten sich ihre Mitmenschen wie Aliens von einem fremden Planeten. Wie eine Anthropologin muss Temple Grandin das Verhalten von Menschen studieren. Sie lernt die Regeln des sozialen Miteinanders auswendig wie Vokabeln, um sich in der nicht-autistischen Welt zurechtzufinden. Wer ihr oder anderen Autisten begegnet, bekommt jedoch bisweilen selbst das Gefühl, einem fremdartigen Wesen gegenüber zu stehen.

Den typischen Autisten gibt es nicht

Die Erscheinungsformen des autistischen Syndroms sind vielfältig: An einem Ende der Skala befinden sich Menschen, die vom frühkindlichen

Autismus („Kanner-Syndrom“) betroffen sind. Sie haben oft eine schwere geistige Behinderung, können nicht sprechen und sind ihr Leben lang auf Unterstützung angewiesen. Am anderen Ende gibt es Menschen, die unter einer milden Form von Autismus leiden, dem so genannten Asperger-Syndrom. Sie sind nicht selten hochintelligent und wirken auf den ersten Blick nur ein wenig schüchtern oder kontaktscheu.

Sozialverhalten Einer der ersten Hinweise auf eine Form von Autismus ist der fehlende Blickkontakt. Schon autistische Säuglinge wenden sich ab, wenn man sie ansieht. Autisten neigen dazu, sich von ihrer Umwelt abzukapseln. Manche wirken auf unbestimmte Art seltsam und unnahbar. Es fällt ihnen schwer, sich in die Gefühle anderer Menschen hineinzuver-

setzen und deren Gedanken zu verstehen. Im Vergleich zu ihren gesunden Altersgenossen zeigen Kinder mit Autismus kaum Nachahmungsverhalten. Vielen Autisten fällt es schwer, auch ihre eigenen Gefühle wahrzunehmen und zu äußern.

Kommunikation Etwa die Hälfte der Menschen mit frühkindlichem Autismus erwirbt nie eine sinnvolle Sprache. Andere sind in ihrem Sprachgebrauch stark auf sich selbst bezogen und reden eher auf ihr Gegenüber ein, als mit ihm zu sprechen. Menschen mit Autismus sind meist nicht in der Lage, die Mimik und Gestik ihres Gegenübers zu deuten. In der sprachlichen Kommunikation haben sie Probleme mit dem „Lesen zwischen den Zeilen“. Oft nehmen sie Sprichwörter und Redewendungen wörtlich. Sie suchen beispielsweise mit der Hand nach dem Brett, das sie der Redewendung nach vor ihrem Kopf haben.

Rituale und Spezialinteressen Ein für Autismus typisches Symptom ist die ständige Wiederholung bestimmter Körperbewegungen, so genannte Stereotypen, sowie rituelle Verhaltensweisen. Ein Maurerlehrling beispielsweise „musste“ jeden Steinhauften zuerst einmal umrunden, bevor er die Steine einsammeln konnte. Viele Autisten entwickeln Spezialinteressen und reifen darin zu wahren Experten heran. Manche lernen Fahrpläne bis ins Detail auswendig oder erweisen sich bereits im Vorschulalter als kleine Rechenkünstler. Autisten reagieren äußerst unwillig auf



Vielen Autisten liegen Arbeiten, die eine hohe Konzentration verlangen



Alles hat seinen Platz: Menschen mit Autismus sind extrem ordnungsliebend

Veränderungen, schon das Verrücken eines Möbelstücks kann bei ihnen heftige Aufregung auslösen.

Erster Arbeitsmarkt: unrealistisch?

Können Menschen mit solchen Einschränkungen einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen? Lange Zeit herrschte die Meinung, dass dies nur in Ausnahmefällen möglich ist. Also nur auf eine vergleichsweise geringe Zahl von Menschen zutrifft, die an einer schwächeren Ausprägung von Autismus leiden. Und selbst da galt die Eingliederung aufgrund ihres konfliktträchtigen Sozialverhaltens als eher schwierig.

In den vergangenen Jahren fand jedoch eine bemerkenswerte Entwicklung statt. Zum einen wächst die Zahl der Menschen mit einer leichteren Form von Autismus, dem Asperger-Syndrom, aufgrund einer verbesserten Diagnostik stetig. Zum anderen profitieren die Betroffenen heute von einer frühen therapeutischen Begleitung und einer verbesserten schulischen Förderung. Damit haben sich die individuellen Voraussetzungen dieser Gruppe für eine Teilhabe am Arbeitsleben deutlich verbessert, so der Autismus-Experte Professor Dr. Matthias Dalferth von der Hochschule Regensburg. Er hat zusammen mit dem Berufsbildungswerk St. Frakus im bayerischen Abensberg die berufliche Eingliederung von Menschen mit Autismus in den vergangenen Jahren eingehend untersucht. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und

Empfehlungen für die Praxis finden zunehmend Verbreitung. Deutschlandweit werden derzeit rund 220 Menschen mit Autismus in Berufsbildungswerken ausgebildet.

Umdenken bei der Beschäftigung

Vor diesem Hintergrund findet seit einiger Zeit ein Umdenken statt, was die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Autismus angeht. Schätzungsweise fünf Prozent der Autisten sind bisher auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig. Fachleute wie Professor Dalferth meinen, es könnten weit mehr sein.

Und noch etwas hat sich verändert: „Die besonderen Fähigkeiten von Menschen mit Autismus rücken mehr in den Vordergrund“, erklärt Anne Stracke vom Kolping-Bildungszentrum Südwestfalen, wo im Herbst 2009 das vom LWL-Integrationsamt Westfalen geförderte Pilotprojekt „Kompass“ an den Start ging. Hier sollen autistische junge Menschen auf eine Beschäftigung in einem Betrieb vorbereitet werden.

Tatsächlich verfügen autistische Menschen über Eigenschaften, die sie für bestimmte Tätigkeiten prädestinieren. Sie zeigen beispielsweise eine überdurchschnittliche Beobachtungsgabe, eine ausgeprägte Merkfähigkeit auch für kleinste Details sowie oft großes Interesse an technischen Dingen. Ihnen liegen Aufgaben, die

monoton sind, aber eine hohe Konzentration verlangen. Der dänische Unternehmer Thorkil Sonne, selbst Vater eines autistischen Kindes, macht sich diese Fähigkeiten zunutze. In seiner Firma Specialisterne in Kopenhagen beschäftigt er 40 ausgebildete Fachkräfte mit Autismus, die Software für namhafte Kunden testen.

Individuelle Lösungen

Gleichwohl stellt die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit autistischen Zügen für Betriebe eine ungewöhnliche Herausforderung dar. Hierbei brauchen sie vor allem Unterstützung durch kompetente Fachkräfte, etwa durch entsprechend qualifizierte Integrationsfachdienste. Sie können zum Beispiel die Einarbeitung durch einen Jobcoach organisieren, passende Unterweisungsstrategien vermitteln sowie Vorgesetzte und Kollegen über die Behinderung aufklären. ■



Manche Autisten lernen soziale Regeln auswendig wie Vokabeln

WAS IST AUTISMUS?

Autismus ist eine angeborene, **tiefgreifende Entwicklungsstörung**. Sie führt zu einer veränderten Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung im Gehirn.

Die **Symptome** und ihre individuellen Ausprägungen sind vielfältig. Sie äußern sich vor allem im sozialen Umgang mit Mitmenschen, in der Kommunikation und in sich stets wiederholenden Handlungen. Als typisches Behinderungsbild gilt der frühkindliche Autismus, das **Kanner-Syndrom**, mit 139.000 betroffenen Menschen in Deutschland. Rund 69.000 Personen leiden an einer leichteren Form des Autismus, dem **Asperger-Syndrom**.

Mehr Informationen unter www.autismus.de



Ganz anders als andere Menschen

Christian Köhler hat Glück gehabt: kleine Firma, anspruchsvolle Arbeit, ein Job, der ihm Spaß macht. Der 33-Jährige aus Hattingen in Westfalen entwickelt Computerspiele. Dass er Autist ist, hat er erst spät erfahren.

„Als die Diagnose gesichert war, habe ich es irgendwann meinem Chef erzählt. Der hat es eigentlich ganz locker genommen und sagte, er hätte so etwas schon vermutet. Von daher war das eigentlich kein Problem“, sagt Christian Köhler. Doch vieles lief in seinem Leben bisher überhaupt nicht gut. Warum, wurde ihm erst klar, als er vor vier Jahren zu dem Kölner Psychotherapeuten Professor Dr. Kai Vogeley kam. Dieser leitet eine spezielle Autisten-Sprechstunde für Erwachsene: „Die Personen, die zu uns kommen, haben Schwierigkeiten mit ihrem Alltagsleben. Sie sagen: Ich weiß nicht was mit mir los ist, aber ich bin ganz anders als andere Menschen. Die schauen sich zum Beispiel an, tauschen Blicke aus und wissen dann ganz viel voneinander. Ich weiß nicht, wie sie das machen.“

Frühe Auffälligkeiten

Christian Köhler hatte zwar in seiner Schulzeit vereinzelt Freunde, trotzdem fühlte er sich oft als Außenseiter. Immer wieder gab es Konflikte mit anderen. „Das machte mir schwer zu schaffen. Ich bin depressiv und ängstlich geworden“, sagt Christian Köhler. Dass etwas mit ihm nicht stimmte, zeigte sich schon früh. Als

Säugling schrie er sehr viel und er lernte verzögert sprechen. Seine Mutter Lena Schumann erinnert sich: „Auf dem Kinderspielplatz konnte er es nicht ertragen, wenn er auf die Rutsche ging und ein anderes Kind dicht hinter ihm war. Dann drehte er sich um und schrie und wurde ganz wild. Die anderen Eltern beschwerten sich, er sei aggressiv und schlecht erzogen.“

Späte Diagnose

Christian Köhler kam in einen Sonderkindergarten, konnte später aber auf eine „normale“ Grundschule gehen. Er hatte gute Noten und wusste schon mit sieben Jahren, wie man ein Radio baut. Obwohl Christian Köhler sogar drei Jahre lang Schülersprecher war und ihm dies eine gewisse Anerkennung einbrachte, geriet er immer wieder auch durch auffälliges Verhalten in Schwierigkeiten. Nach dem Einser-Abitur begann Christian Köhler an der Technischen Hochschule in Aachen Informatik zu studieren. Doch mit dem in seinen Augen wenig strukturierten Studium kam er überhaupt nicht zurecht und brach es ab. Stattdessen machte er im IT-Bereich der Hochschule eine Ausbildung zum mathematisch-technischen Assistenten und schaffte auch den berufli-

chen Einstieg in einer Spiele-Firma. Doch nach wie vor litt er unter seinem Anderssein. Erst mit der Diagnose „Autismus“ im Jahr 2006 gelang es ihm, die Dinge einzuordnen. Geholfen hat ihm dabei auch Autismo, eine auf Autismus spezialisierte psychologische Praxis in Bochum, wo er zweieinhalb Jahre lang eine Art „Hilfe zur Selbsthilfe“ erhielt.

Sich selbst akzeptieren

Christian Köhler ist froh, dass er in einer kreativen Branche arbeitet, in der Menschen, die anders sind, nicht so schnell unangenehm auffallen. „Ich glaube, gewisse kleine Macken zu haben, ist da vielleicht sogar eher Berufsvoraussetzung als Hinderungsgrund.“ Seitdem er sein Anderssein angenommen hat, fühlt sich Christian Köhler viel besser. Er betreibt sogar einen eigenen Blog im Internet, wo er über seine persönlichen Erfahrungen berichtet (www.autismus-blog.de). Auch der Sport bedeutet Christian Köhler, der in einem Speedskating-Verein aktiv ist, viel: „Er hat mich selbstbewusster gemacht und ermöglicht mir soziale Kontakte.“ Vor Kurzem nahm er am Köln-Marathon teil – als einer von vielen tausend begeisterten Skatern. ■



„Wir sind Autodidakten“

Die Georg Plange GmbH & Co. KG, ein mittelständischer Mühlenbetrieb mit 165 Beschäftigten in Neuss und Duisburg-Homberg, bildet seit zwei Jahren eine junge Frau mit Autismus zur Industriekauffrau aus. Ein Gespräch mit dem Arbeitgeber Johann-Andreas Werhahn.



? **Herr Werhahn, wie sind Sie und Ihre Geschäftsleitungskollegen dazu gekommen, eine junge Frau mit Autismus auszubilden?**

Das kam über private Verbindungen zwischen einer Mitarbeiterin und den Eltern zustande. Wir wussten gar nicht so genau, worauf wir uns einlassen, wollten es aber ausprobieren.

? **Hat Sie denn niemand vorbereitet?**

Wir haben natürlich vorher mit den Eltern gesprochen und später auch mit den Lehrern. Aber wie wollen Sie sich auf Situationen vorbereiten, die nicht vorhersehbar sind? Die Ausbildung war ja eine völlig neue Erfahrung für die junge Frau. Wir sind tatsächlich so etwas wie Autodidakten im Umgang mit einem autistischen Menschen. Selbst nach zwei Jahren lernen wir immer noch dazu. Und es schadet uns nicht. Wichtig ist, dass wir alle im Unternehmen hinter dieser Entscheidung stehen.

? **Das klingt, als ob Sie sich auf ein Experiment eingelassen haben! Worin besteht die Herausforderung?**

Man sieht der Auszubildenden ihr „Andersein“ nicht an. Vor Ihnen steht eine hübsche junge Frau, die einfach nur sehr schüchtern wirkt. Erst im weiteren Verlauf, zum Beispiel wenn man ihr etwas erklärt, wird deutlich, dass etwas „anders“ ist. Denn sie kommuniziert nicht wie andere Menschen. Sie reagiert wenig mit Feedback auf ihr Gegenüber! Erst am Ergebnis ihrer Arbeit sieht man, ob sie die Anweisung richtig verstanden hat, was meistens der Fall ist. Dieses ungewohnte Verhaltensmuster erfordert viel Geduld und Flexibilität auf Seiten der Vorgesetzten.

? **Durchläuft die junge Frau eine ganz „normale“ Ausbildung?**

Ja, sie hat mit ihrem Realschulabschluss ja durchaus die Voraussetzungen dafür. Während der Ausbildung besucht sie ganz normal die Berufsschule. Im Betrieb durchläuft sie die üblichen Abteilungen. Gerade ist sie im Einkauf tätig. Wir tasten uns an die einzelnen Aufgaben heran, um zu sehen, was geht. In der Schule kommen die Stärken und Schwächen deutlicher zum Ausdruck. Sie braucht noch mehr Zeit, um sich entwickeln und Defizite überwinden zu können.

? **Trotzdem ist es keine Ausbildung wie jede andere ...**

Das stimmt. Andererseits gibt es heutzutage viele junge Leute, die zwar nicht behindert sind, aber mehr oder weniger große, ganz andere Defizite im Verhalten oder bei Arbeitstufen zeigen. Da müssen Sie als Ausbildungsbetrieb mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch viel Geduld und Mühe aufwenden. Sie leisten da ein großes Stück Erziehungsarbeit ...

? **Verlangen Sie da nicht ein bisschen viel von den Vorgesetzten, den Ausbildern?**

Wir unterschätzen das nicht. Gerade deshalb versuchen wir, den Menschen zu erklären, warum wir das – als Unternehmen – machen. Man muss sich doch nur mal in die Situation der Eltern versetzen, die sich um die Zukunft ihres Kindes sorgen. Und wenn wir mal ehrlich sind, jeder von uns hat doch schon so viel von der Gesellschaft erhalten; wir haben jetzt die Gelegenheit, etwas zurückzugeben und einen ganz praktischen, sichtbaren Beitrag für das Allgemeinwohl zu leisten. ■



Das Integrationsamt

Vermittler zwischen Schwerbehindertenvertretung und Arbeitgeber

Die Schwerbehindertenvertretungen sind für die Integrationsämter zweifelsohne wichtige Partner. Doch gilt das auch umgekehrt. Wie das Integrationsamt die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung unterstützt.

Die Schwerbehindertenvertretung bewegt sich in einem Dreiecksverhältnis, das heißt, sie kümmert sich um drei Partner: Für die behinderten Beschäftigten im Betrieb oder in der Dienststelle setzt sie sich als deren Interessenvertretung ein. Für den Arbeitgeber liegt der Wert ihrer Arbeit in ihrer Berater- und Expertenrolle. Für das Integrationsamt ist sie ein im Betrieb etablierter Ansprechpartner.

Die Schwerbehindertenvertretung kennt die Gegebenheiten vor Ort wie auch die Beschäftigten und wird frühzeitig auf Probleme am Arbeitsplatz aufmerksam. Für das Integrationsamt sind die Schwerbehindertenvertreter auch deshalb wichtige Verbindungsleute, weil sie vielfach den Zugang zum Betrieb erleichtern, wichtige Informationen geben oder im Rahmen ihres Initiativrechts Kontakt zum Integrationsamt aufnehmen können.

Doch welche Bedeutung hat umgekehrt das Integrationsamt für die Schwerbehindertenvertretung? Wie unterstützt es die Arbeit der Vertrauenspersonen?

Die Rolle des Integrationsamtes in der Beziehung zur Schwerbehindertenvertretung entspricht der eines Vermittlers – und zwar in dreifacher Bedeutung des Begriffs „vermitteln“. Es vermittelt

- Wissen über die Aufgaben und die Bedeutung des Amtes,
- Kontakte zu anderen Vertrauensleuten, zu anderen Stellen,
- im Konfliktfall bei unterschiedlichen Standpunkten und Interessen zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung.

Wissen vermitteln ...

Eine der gesetzlich definierten Aufgaben der Integrationsämter besteht darin, die Funktionsträger nach dem

Sozialgesetzbuch IX bei der Ausübung ihres Amtes durch Schulungs- und Aufklärungsmaßnahmen zu unterstützen. Dies erfüllen die Integrationsämter durch entsprechende Seminarangebote, Publikationen, Internet-Angebote und Veranstaltungen. Denn das entsprechende Wissen wie auch die Fähigkeit und die Motivation, dieses anzuwenden, sind unerlässliche Voraussetzungen für den Erfolg als Schwerbehindertenvertretung. Doch das allein reicht nicht aus – der Rückhalt des Arbeitgebers ist eine weitere Voraussetzung.

Den Integrationsämtern bleibt nicht verborgen, dass es Arbeitgeber gibt, die Aufgaben und Möglichkeiten der Schwerbehindertenvertretung nicht richtig kennen, oder auch solche, die das Amt eher für verzichtbar halten. Das Resultat ist, dass sie die Schwerbehindertenvertretung eben nicht wie vorgesehen einbinden.

... und Arbeitgeber aufklären

Hier können die Integrationsämter zum einen aufklären, indem sie das notwendige Wissen um die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Schwerbehindertenvertretung den Arbeitgebern vermitteln. Zum anderen können die Integrationsämter die Schwerbehindertenvertretung unterstützen, wenn es um die Einhaltung der für ihre Arbeit wesentlichen Vorschriften



geht. Denn dass eine gute Kooperation zwischen Arbeitgeber und Schwerbehindertenvertretung für den Betrieb einen hohen Nutzen hat, zeigt sich an der Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). In vielen Betrieben und Dienststellen waren es – wie eine wissenschaftliche Untersuchung der Universität zu Köln gezeigt hat – die Schwerbehindertenvertretungen, die initiativ geworden sind und sich für die Einführung des BEM stark gemacht haben. Und die Integrationsämter haben im Austausch mit den betrieblichen Vertretern Kurse und Handlungsempfehlungen zum BEM entwickelt, die vielerorts angewendet werden.

Kontakte vermitteln

Anders als der Betriebs- oder Personalrat ist die Schwerbehindertenvertretung kein Kollektivorgan sondern alleine oder mit Stellvertreter tätig. Dies birgt die Gefahr des Einzelkämpfertums und der Isolierung in sich. Hier bieten die Integrationsämter zum einen über ihre Seminare und

sonstigen Veranstaltungen Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu Vertrauensleuten aus anderen Betrieben und fördern zum anderen Netzwerke von Vertrauensleuten. Darüber hinaus ist auf der Internetseite www.integrationsaemter.de mit den Diskussionsforen eine Plattform entstanden, auf der Schwerbehindertenvertreter untereinander Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen können.

Bei Konflikten vermitteln ...

Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten zu beteiligen, die schwerbehinderte Menschen einzeln oder als Gruppe betreffen. Das ist eine weit gefasste gesetzliche Regelung, die im positiven Sinne einen breiten Handlungsrahmen eröffnet. Doch zeigt die Praxis, dass dieser weite Auslegungsspielraum gerade nicht genutzt wird und Schwerbehindertenvertretungen immer wieder um ihre Beteiligung kämpfen müssen, ja manchmal sogar vor Gericht streiten.

Hier treten die Integrationsämter dafür ein und beraten Arbeitgeber dahingehend, diese rechtliche Regelung – auch in ihrem eigenen Interesse – weit auszulegen und die Schwerbehindertenvertretung möglichst umfassend zu beteiligen. In der Frage, wie vorgegangen werden soll, wenn Arbeitgeber die Regelungen missachten, setzen die Integrationsämter eher darauf, alle Möglichkeiten einer Verständigung zu nutzen, als auf eine gerichtliche Auseinandersetzung zur Durchsetzung der Rechte.

... und Kompromisse finden

In diesem gelegentlichen Spannungsfeld ist für die Rolle des Integrationsamtes wichtig, die Standpunkte beider Seiten zu beleuchten, Interessen abzuwägen und die Durchsetzung berechtigter Interessen zu unterstützen. Zu vermitteln heißt hierbei oft auch: einen klugen Mittelweg finden, einen Kompromiss empfeh-

len, der beide Seiten zufrieden stellt. Dabei setzen die Integrationsämter als Leitlinie sowohl für ihr eigenes Handeln wie auch als Empfehlung an die handelnden Akteure im Betrieb eher auf Kooperation als auf Konfrontation.

Zukunftsaufgaben gemeinsam anpacken

Hinter den Schlagworten demografischer Wandel, Umsetzung der Behindertenrechtskonvention und Inklusion stehen Aufgaben, die nur gemeinsam bewältigt werden können. In Bezug auf die Teilhabe behinderter Menschen heißt „gemeinsam“: Arbeitgeber – behinderte Menschen – ihre Interessenvertretungen – Institutionen wie die Integrationsämter.

Wie können Schwerbehindertenvertretungen und Arbeitgeber dazu beitragen, dass die Zusammenarbeit gelingt? Als Richtschnur für ihr Handeln empfehlen die Integrationsämter:

- Miteinander kommunizieren, Austausch halten
- Betriebliche Lösungen suchen
- Verlässliche Vereinbarungen treffen
- Wirkungen von Maßnahmen überprüfen
- Optimierungsbedarf gemeinsam anpacken
- Die „weichen Faktoren“ nicht vergessen: Vertrauen aufbauen und ein gewisses Maß an Gelassenheit bewahren!

Diese Regeln lassen sich nicht per Gesetz verordnen. Sie sind aber für ein gemeinsames Handeln unverzichtbar. ■

