



Zeitschrift

Behinderte Menschen im Beruf

# Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Jetzt handeln!

Das 1x1  
der Förderung  
TEIL 2  
SERIE

**Unvorstellbar!?**  
Klavierstimmer  
mit Spastik



**Konferenzreihe**  
„Unternehmen  
Inklusive Arbeit“



**zB** info Aufgaben  
der Integrationsämter  
2011/2012



## Liebe Leserin, lieber Leser!

### Wichtiger denn je: eine aktive SBV!

**A**lter werdende Belegschaften und Fachkräfteengpässe stellen Unternehmen vor große Herausforderungen. Ein Teil der damit verbundenen Probleme ist lösbar, wenn es gelingt, die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Die Schwerbehindertenvertretung kann mit ihren besonderen Kompetenzen und Ressourcen dazu einen wichtigen Beitrag leisten. Auch darauf möchte das Schwerpunktthema der ZB aufmerksam machen. Und was tun die Integrationsämter? Sie müssen ihr Angebot an Beratung und Unterstützung ebenfalls den veränderten Bedingungen und Bedürfnissen anpassen. Daran arbeiten sie bereits intensiv: im Dialog mit den Schwerbehindertenvertretungen und den Betrieben, wie bei der BIH-Zukunftswerkstatt im vergangenen Jahr geschehen (siehe ZB 1/2012).

Vor dem Hintergrund eines zunehmenden Fachkräftemangels möchte die deutschlandweite Konferenzreihe „Unternehmen Inklusive Arbeit“ den Blick der Personalverantwortlichen auf das

noch nicht ausgeschöpfte Potenzial der schwerbehinderten Menschen lenken. Wir berichten über die Auftaktveranstaltung in Berlin.

Eine Menge Potenzial steckte auch in Arno Stocker, der spastisch gelähmt und fast blind auf die Welt kam. Heute baut und stimmt er Klaviere. Das verdankt er nicht zuletzt einem starken Willen – und dem legendären Opernsänger Enrico Caruso. Das Porträt eines außergewöhnlichen Menschen in der Rubrik „Unvorstellbar!“.

Die Serie „Das 1x1 der Förderung“ setzen wir mit dem zweiten Teil über Leistungen an schwerbehinderte Menschen fort. Praktiker erhalten mit der Serie einen Überblick über die finanziellen Hilfen des Integrationsamtes.

Das beigelegte ZB info enthält eine Kurzfassung des BIH Jahresberichts 2011/2012. Lesen Sie darin, was die Integrationsämter im vergangenen Geschäftsjahr geleistet haben und wie sich die berufliche Situation schwerbehinderter Menschen entwickelt hat.

Ulrich Adlhoeh  
Leiter des LWL-Integrationsamts Westfalen und  
amtierender Vorsitzender der BIH

### Verteiler

ZB Zeitschrift:  
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

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

**Herausgeber:** Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit  
**Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de  
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.  
**ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).  
**Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein, Martina Bähring  
**Beirat:** Ulrich Adlhoeh, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Henry Spradau, Bremen  
**Reportagen und Berichte:** Martina Bähring, Christoph Beyer, Karl Friedrich Ernst, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch  
**Titelfoto:** stevecoleimages/iStockphoto • **Fotos:** Paul Esser S. 14 (o.); Marc Köppelmann S. 2; iStockphoto: stevecoleimages S. 3, 10, 11, BartCo S. 15 (o.), Bbossom S. 1 (u. li.), 8 (o. re.); Tom Maelsa S. 1, 3, 6, 7; Privat S. 3, 8 (li., u. re.), 13 (u.); Gina Sanders/fotolia S. 15 (u.); Wolfgang Schmidt S. 13; Thomas Steppacher S. 12; Thinkstock: iStockphoto S. 3 (re.), 5 (o. re.), 14 (o. li.), Photodisc S. 14 (u.), Stockbyte S. 3 (u. li.); zeichensetzen Medienagentur S. 5 (u. li.) • **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 2012 • Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.  
**Nachbestellungen und Adressänderungen bitte nur an das für Sie zuständige Integrationsamt (siehe Rückseite) richten.**  
**Schreibweise weiblich/männlich:** Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der weiblichen und männlichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen und Männer.



**REHAB 2013**

Die 17. Internationale Fachmesse für Rehabilitation, Pflege und Prävention REHAB findet vom 25. bis zum 27. April 2013 auf dem Messegelände Karlsruhe statt. Rund 500 Aussteller präsentieren dort Neuheiten, bewährte Hilfsmittel und Dienstleistungen sowie Beratungsangebote für behinderte und pflegebedürftige Menschen. Das Angebot umfasst Bereiche wie Alltagshilfen, Wohnen und Pflegen, Kommunikation, Arbeitsplatz, Aus- und Fortbildung.

[www.rehab-messe.de](http://www.rehab-messe.de)

**Contergan-Studie**

Laut einer Studie der Universität Heidelberg sind die gesundheitlichen Folgen einer Contergan-schädigung gravierender als lange Zeit angenommen, beispielsweise was den Verschleiß von Gelenken und Gliedmaßen betrifft. Die Studie deckte darüber hinaus Lücken in der medizinischen Versorgung auf, bei der bislang die spezifischen organischen Veränderungen häufig vernachlässigt wurden. Ein abschließender Bericht zur Studie wird Ende 2012 erwartet.

[www.conterganstiftung.de](http://www.conterganstiftung.de)

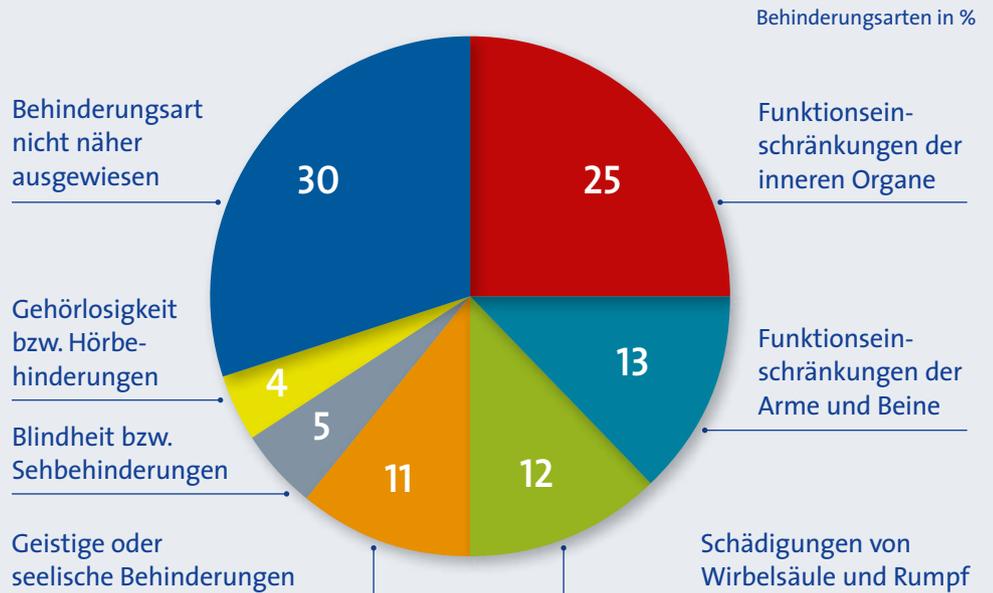
**Webportal „einfach teilhaben“**

Alle wichtigen Informationen zum Thema Behinderung auf einen Klick: Auf der Website einfach-teilhaben.de des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales können sich Menschen mit Behinderung, Angehörige, Verwaltungen und Unternehmen über Ausbildung und Arbeit, Mobilität, Wohnen und vieles mehr informieren. Die Inhalte sind teilweise in Leichter Sprache und Gebärdensprache verfügbar.

[www.einfach-teilhaben.de](http://www.einfach-teilhaben.de)

**Jeder elfte Deutsche schwerbehindert**

Im Jahr 2011 gab es 7,3 Millionen schwerbehinderte Menschen



Quelle: Destatis

Alle zwei Jahre legt das Statistische Bundesamt neue Zahlen über schwerbehinderte Menschen vor. Ende 2011 lebten demnach rund 7,3 Millionen Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 in Deutschland. Das waren 2,6 Prozent mehr als 2009. Knapp die Hälfte ist zwischen 55 und 75 Jahre alt. Häufigste Ursache für die Schwerbehinderung sind Krankheiten (83 Prozent).

**Erwerbstätigkeit im Wandel**

Erwerbstätige\* in Deutschland nach Art der Erwerbsform



<sup>1)</sup> Abhängig Beschäftigte mit unbefristeter und sozialversicherungspflichtiger Vollzeitstätigkeit (ab 21 Wochenstunden), die direkt für ihren Arbeitgeber arbeiten <sup>2)</sup> Abhängig Beschäftigte in befristeten, geringfügigen und Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als 21 Wochenstunden, sowie solche in Zeitarbeit <sup>3)</sup> Nur Selbstständige: 10,2/11,2%

\*Kernerwerbstätige: Personen zwischen 15 und 64 Jahren, die sich nicht in Bildung oder Ausbildung befinden

Quelle: Destatis

imu 105 0812

In den vergangenen zehn Jahren hat die Bedeutung der sogenannten atypischen Beschäftigung in Deutschland erheblich zugenommen, während die der Normalbeschäftigung geschrumpft ist. 2011 allerdings gab es etwas andere Vorzeichen, wie das Statistische Bundesamt bekannt gab. Die Zahl der Normalerwerbstätigen ist demnach 2011 um rund 2,6 Prozent auf 23,7 Millionen gestiegen, während die Zahl der atypisch Beschäftigten nur um knapp 1,1 Prozent auf 7,9 Millionen zulegen.



Die Freudenberg-Stiftung im Internet: [www.freudenbergstiftung.de](http://www.freudenbergstiftung.de)

## Rudolf-Freudenberg-Preis 2013

Der Rudolf-Freudenberg-Preis prämiert wegweisende Geschäftsideen und Kooperationen im Bereich der Integrationsfirmen für psychisch Kranke und wird seit 2010 jährlich vergeben. Unter dem Motto „Innovative übertragbare Geschäftsideen und -konzepte“ werden Betriebe angesprochen, die durch ihre besondere Infrastruktur oder die Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen die Teilhabe psychisch kranker Menschen am Arbeitsleben ermöglichen. Besonderen Wert legt die Jury in diesem Jahr auf Lösungsstrategien, die auf andere Unternehmen übertragbar sind und sich im allgemeinen Wettbewerb durchsetzen können.

Bewerbungen können bis 28. Februar 2013 bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen eingereicht werden.

Weitere Informationen unter: [www.bag-if.de](http://www.bag-if.de)



**Hubert Hüppe, Behindertenbeauftragter der Bundesregierung und Schirmherr des Inklusionspreises**

Am 15. Oktober 2012 wurden erstmals drei Unternehmen, die bei der Beschäftigung von behinderten Mitarbeitern mit gutem Beispiel vorangehen, mit dem Inklusionspreis „Unternehmen fördern Inklusion“ ausgezeichnet. Verliehen wird der Preis vom Unternehmensforum, einem Zusammenschluss mittelständischer Unternehmen. Der erste Preis ging an die Galeria Kaufhof GmbH in Köln, die überdurchschnittliche 7,8 Prozent schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt. Den zweiten Preis erhielt die Reinert Kunststofftechnik GmbH & Co. KG aus Bissingen an der Teck für das hohe private Engagement des Inhabers. Mit dem dritten Preis wurde die Aumüller GmbH und Co. KG aus dem bayerischen Baar für die erfolgreiche Weiterbeschäftigung leistungsgewandelter Mitarbeiter ausgezeichnet.

Mehr Informationen finden Sie unter:

[www.unternehmensforum.org](http://www.unternehmensforum.org)



## Anzeigeverfahren 2012

Ab Dezember 2012 steht die aktuelle Software von REHADAT-Elan zur Verfügung. Sie unterstützt Arbeitgeber bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe und der Anzeige zur Beschäftigungspflicht. Zur Selbstveranlagung sind alle Arbeitgeber verpflichtet, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen. Die Anzeige für das Jahr 2012 muss bis spätestens 31. März 2013 an die für den Hauptsitz des Arbeitgebers zuständige Agentur für Arbeit übersendet werden.

**Hinweis:** Die Ausgleichsabgabe hat sich erhöht und beträgt abhängig von der Beschäftigungsquote (in Klammern) je unbesetztem Pflichtplatz:

- 115 Euro (3 bis unter 5 Prozent)
- 200 Euro (2 bis unter 3 Prozent)
- 290 Euro (unter 2 Prozent)

Mehr Informationen und Download der Software unter: [www.rehadat-elan.de](http://www.rehadat-elan.de)

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

### ZB spezial: Was heißt hier behindert?

Eine neue ZB spezial informiert über Behinderungsarten und ihre Auswirkungen am Arbeitsplatz, von A – wie Autismus – bis S – wie Sucht. Mit Fallbeispielen und Expertenrat will die Broschüre den Blick schärfen für die individuelle Situation und die spezifische Ausprägung einer Behinderung. Denn nur dann lassen sich tragfähige Lösungen am Arbeitsplatz finden. Herausgeber ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

**ZB spezial: Was heißt hier behindert? Behinderungsarten und ihre Auswirkungen. 60 Seiten, erscheint Dezember 2012. Kostenlos erhältlich beim zuständigen Integrationsamt. Adressen: [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) > Kontakt**





„Sehen, was geht“: Hubert Hüppe warb bei der Berliner Konferenz für mehr Mut.

Der Kollege mit Autismus sei vielleicht nicht der „Reißer“ auf der Betriebsfeier, dafür aber überdurchschnittlich gut qualifiziert, was logisches Denken und abstrakte Lösungsstrategien betrifft. Mit diesem Beispiel will Hubert Hüppe, der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, eines verdeutlichen: Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist nicht bloß eine gute Tat, sondern –

## Konferenzreihe

# „Unternehmen Inklusive Arbeit“

Mit einer bundesweiten Konferenzreihe wirbt der Behindertenbeauftragte der Bundesregierung Hubert Hüppe bei Arbeitgebern für die Einstellung von Menschen mit Handicap. Die ZB berichtet von der Auftaktveranstaltung in Berlin ...

angesichts von Fachkräftengaps – auch wirtschaftlich klug gedacht.

## Politischer Anstoß, persönliches Engagement

Genau das versucht die bundesweite Konferenzreihe „Unternehmen Inklusive Arbeit – Mehrwert durch Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ den Betrieben näherzubringen. Zur Auftaktveranstaltung am 27. September 2012 in Berlin begrüßte Hubert Hüppe als Gäste neben verschiedenen Vertretern aus Politik und Verbänden auch zahlreiche Arbeitgeber. Angesichts weit verbreiteter Vorbehalte gegenüber der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen will die Konferenzreihe aufzeigen, wo genau es noch „hakt“, aber auch, was für Lösungen es bereits gibt. Der Behindertenbeauftragte: „Ich lade Sie ein, mehr über das Fachkräftepotenzial behinderter Menschen zu erfahren und neue Wege der Fachkräftesicherung zu gehen.“

Dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Fachkräftemangel muss aktiv begegnet werden, da waren sich auch Hans-Joachim Fuchtel, Parlamentarischer Staatssekretär des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), und Ulrich Schönleiter, Ministerialdirigent des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWT), in ihren Grußworten einig. Hierfür werde zwar politisch schon etwas getan, erläuterten Hans-Joachim Fuchtel und Ulrich Schönleiter mit Hinweis auf die Initiative Jobs ohne Barrieren und auf den Nationalen Ausbildungspakt. Dennoch sei vor allem in den Köpfen der Menschen noch einiges zu ändern. Aus der Einstellungsfrage „behindert oder nicht behindert?“ müsse „geeignet oder nicht geeignet?“ werden, betonte Ulrich Schönleiter.

### Beispiel globetrotter:



v.l.n.r.: Moderatorin Bettina Eistel, Katharina Benson und Sonja Winkler von der HAA

betet das Unternehmen schon seit 1996 erfolgreich mit der Hamburger Arbeitsassistenz (HAA) zusammen. Als Integrationsfachdienst vermittelt die HAA auch geeignete Bewerber mit Handicap: Fachkräfte wie Marc Dodeck, der trotz seiner Mehrfachbehinderung seit zwölf Jahren bei Globetrotter im Vertrieb arbeitet und dort zu noch mehr Vielfalt beiträgt.

### Globetrotter Ausrüstung Denart & Lechhart GmbH, Hamburg

„Vielfalt hat bei Globetrotter schon immer eine große Rolle gespielt“, so Katharina Benson, Personalchefin beim Hamburger Outdoor-Ausrüster. Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen war also nur der nächste logische Schritt. Und damit diesem Schritt möglichst wenige Stolpersteine im Weg liegen, arbei-

## Mehr Wert auf dem Arbeitsmarkt

Bettina Eistel, die durch die Veranstaltung führte, sinnierte über ihren eigenen „Mehrwert“ auf dem Arbeitsmarkt: Als Psychotherapeutin bei der Stadt Hamburg und als Moderatorin für das ZDF stemmt Bettina Eistel gleich zwei Jobs – und das ohne Arme. Die contergangeschädigte Moderatorin kennt die Berührungsängste der Arbeitgeber nur zu gut. Dabei sei es vor allem ihre eigene Behinderung, so Bettina Eistel, durch die sie eine besondere Kompetenz und Empathie im Umgang mit ihren Patienten erworben habe. Und nicht nur das Beispiel der quirligen Moderatorin beweist, dass aus einem Handicap auch eine



Diskutierten über Beschäftigungsmöglichkeiten (v.li.n.re.): Hubert Hüppe (Behindertenbeauftragter der Bundesregierung), Dieter Braun (Handelsverband Deutschland), Bettina Eistel (Moderation), Dr. Joachim Breuer (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung), Axel Reimann (Deutsche Rentenversicherung), Raimund Becker (Bundesagentur für Arbeit), Annelie Buntenbach (Deutscher Gewerkschaftsbund), Karl-Sebastian Schulte (Zentralverband des Deutschen Handwerks), Olaf Gutzzeit (UnternehmensForum)

### Beispiel auticon:



v.l.n.r.: Moderatorin Bettina Eistel, Dirk Müller-Remus und Philipp von der Linden

Ihre Schwächen liegen behinderungsbedingt vor allem im Sozialverhalten und in der Kommunikation. Deshalb werden die betroffenen Mitarbeiter bei auticon von Jobcoaches zum Beispiel im Umgang mit Kunden besonders geschult. Philipp von der Linden, der sich ganz konventionell bei auticon bewarb, betrachtet seine Behinderung eher als „Begabung“. So findet er nicht nur schnell eine Lösung für ein bestimmtes Problem, sondern entwickelt ganz nebenbei noch eine neue Lösungsmethode.

### auticon GmbH, Berlin

Ein außergewöhnliches Geschäftsmodell: Bei der Berliner IT-Firma auticon arbeiten von elf Beratern fünf Menschen mit Asperger-Syndrom – einer leichteren Form des Autismus. Die Idee dazu kam Geschäftsführer Dirk Müller-Remus. Er hat selbst ein autistisches Kind und weiß um die oftmals außergewöhnlichen Fähigkeiten dieser Menschen im mathematisch-logischen Bereich.

triebsklima positiv aus, so die Erfahrungen der Diskussionsteilnehmer. Und von Barrierefreiheit würden oftmals auch die nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen profitieren. Dagegen seien die befürchteten höheren Fehlzeiten von Menschen mit Handicap mehr Mythos als Fakt. Genauso sollten sich Arbeitgeber nicht vom besonderen Kündigungsschutz abhalten lassen, Betroffenen eine Chance zu geben und sie etwa im Rahmen eines Betriebspraktikums näher kennenzulernen. ■

### Konferenzreihe

Mehr Informationen zur Kampagne „Unternehmen Inklusive Arbeit“ und Veranstaltungstermine sind im Internet zu finden unter [www.behindertenbeauftragter.de](http://www.behindertenbeauftragter.de).

Stärke werden kann. Drei Unternehmen hatte der Behindertenbeauftragte eingeladen, um von ihren positiven Erfahrungen mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sprechen (siehe Beispiele).

### Vorbehalte ausräumen

In einer abschließenden Diskussion mit Vertretern der Wirtschaft kamen noch einmal konkrete Fragen und Bedenken auf den Tisch. So wurde das Problem geschildert, dass manchmal trotz Einstellungsbereitschaft eines Betriebes kein behinderter Bewerber vermittelt werden kann. Außerdem gebe es immer noch bürokratische Hürden bei der Beantragung von Förderleistungen.

Die Einstellung von behinderten Mitarbeitern wirkt sich auf das gesamte Be-

### Beispiel ING-DiBa:



v.l.n.r.: Moderatorin Bettina Eistel, Dominik Otto und Matthias Robke

Bedienung des Computers, erzählt Dominik Otto, seien mit spezieller Software und technischen Hilfsmitteln leicht zu beheben. Unsicherheiten sind natürlich da, aber wie Dominik Otto betont, die „muss es vielleicht auch geben“. Er appelliert an Arbeitgeber, es trotzdem „einfach zu versuchen“. Dass Inklusion klappt, weiß er schließlich am besten.

### ING-DiBa AG, Frankfurt

„Entscheidend ist letztlich immer, dass sich jemand absolut engagiert für die Belange unserer Kunden einsetzt“, so formuliert es Matthias Robke, Bereichsleiter Personal in der Frankfurter Zentrale der ING-DiBa. Und an Engagement fehlte es dem blinden Dominik Otto nicht, der nach seinem BWL-Studium eine Festanstellung bei der Bank erhielt. Die behinderungsbedingten Barrieren, zum Beispiel bei der



Wenn Arno Stocker ein Klavier stimmt, geht es ihm um die Seele des Instruments. Mit seiner Frau Karin (Bild rechts) hat er sich die Enrico Caruso Agentur am Chiemsee aufgebaut.



VORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!?

## Der Klavierflüsterer

**Auf der Bühne singen, Klavier spielen – das scheint für Arno Stocker als Kind unerreichbar zu sein. Denn er ist Spastiker, kann kaum sprechen und schlecht sehen. Heute ist der 56-Jährige ein international renommierter Klavierstimmer und Klavierrestaurator.**

Arno Stocker wächst in einer hessischen Kleinstadt auf. Seine Eltern geben ihn zeitweise in ein „Behinderntenheim“. Er fühlt ihre Ablehnung, ist viel alleine. Ein Plattenspieler vertreibt ihm die Zeit. Sein Großvater, der ihn fördert und für die Musik begeistert, schenkt ihm eines Tages eine Platte von Enrico Caruso. Hunderte Male habe er sie angehört, erzählt Arno Stocker, und auf diese Weise sprechen gelernt: „Caruso war mein erster Sprach- und Musiktherapeut.“ Eine ältere Lehrerin erkennt die musikalische Begabung des Jungen und bringt ihm das Klavierspielen bei: Ein halbes Jahr lang legt sie ihm Tag für Tag die spastisch verkrampften Hände auf die Tasten, bis die Finger entspannen und er immer besser spielen lernt.

### Gefördert von Maria Callas

Als Sechsjähriger begleitet Arno Stocker seinen Großvater zu einem Konzert von Maria Callas. Weil sie kein Geld haben, warten sie am Bühneneingang. Die Operndiva wird auf den behinderten Jungen aufmerk-

sam. Es ist der Beginn einer jahrelangen Brieffreundschaft. Als Arno Stocker 16 Jahre alt ist, lädt ihn die weltberühmte griechische Sopranistin als Gasthörer zu ihren Meisterkursen am Musikkonservatorium in New York ein. Später wird er selbst als Opernsänger arbeiten. Noch heute bildet er im Gesang aus. Aber seine größte Leidenschaft sind nach wie vor Klaviere.

### Gearbeitet mit berühmten Pianisten

Eine Klavierbauer-Lehre bei Grotrian-Steinweg muss er 1973 abbrechen. Die IHK Braunschweig hebt das Ausbildungsverhältnis mit der Begründung auf, dass die Arbeitssicherheitsmaßnahmen in dem Betrieb für einen behinderten Menschen nicht ausreichend seien. Sein Handwerk als Klavierstimmer und Klavierbauer lernt er dann anderswo, in verschiedenen Klavierfabriken und Musikhäusern. Im Lauf seines Berufslebens hat er für berühmte Pianisten wie Vladimir Horowitz den Konzertflügel gestimmt. Irgendwann

macht sich Arno Stocker selbstständig. Doch Schulden wachsen ihm über den Kopf. Er muss sogar wegen Konkursverschleppung ins Gefängnis. Trotz dieses Rückschlags gibt er nicht auf, bringt sein Leben wieder in Ordnung.

### Ein abenteuerliches Leben

Wenn er ein Instrument stimmt, will er es nicht bloß gebrauchsfertig machen, sondern seine Seele zum Klängen bringen, sagt Arno Stocker. So, wie die Musik auch seine Seele berührt hat: „Ich gehöre zu den glücklichen Spastikern, die entspannen können.“ Seine Behinderung sieht man ihm nur noch beim Gehen an. Heute baut und restauriert Arno Stocker mit seiner Frau Karin am Chiemsee Klaviere. Vor drei Jahren hat er sich einen Lebenstraum erfüllt und seinen ersten selbst gebauten Flügel vorgestellt.

Alle Höhen und Tiefen dieses abenteuerlichen Lebens sind in seiner Autobiografie „Der Klavierflüsterer“ aufgeschrieben. Eine spannende Geschichte. ■

## § Stellenbesetzung

# Vorstellungsgespräch

### Leitsätze:

1. Schwerbehinderte Beschäftigte haben keinen Anspruch auf Einladung zum Vorstellungsgespräch nach § 82 Satz 2 SGB IX, wenn der öffentliche Arbeitgeber den Arbeitsplatz berechtigterweise nur intern zur Besetzung ausschreibt.
2. Der Einladung zum Vorstellungsgespräch bedarf es wegen offensichtlich fehlender fachlicher Eignung eines Bewerbers nicht, wenn es aus Rechtsgründen ausgeschlossen ist, den Arbeitsplatz mit ihm zu besetzen.

BVerwG, Urteil vom 15.12.2011 – 2 A 13/10

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der schwerbehinderte Kläger ist als Berufssoldat beim Bundesnachrichtendienst (BND) tätig. Er macht eine Entschädigung nach § 18 Abs. 2 Satz 1 Soldatinnen- und Soldaten-

Gleichbehandlungsgesetz (SoldGG) geltend, weil er in zwei Stellenbesetzungsverfahren trotz seiner Schwerbehinderung nicht zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wurde. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) wies die Klage als unbegründet ab. Nach § 128 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX gelte § 82 SGB IX auch für die im BND verwendeten Soldaten. Die Norm räume schwerbehinderten Bewerbern jedoch nur dann die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch ein, wenn es um die Besetzung eines extern ausgeschriebenen Arbeitsplatzes gehe. Nur für diesen bestehe die Meldepflicht gegenüber der Agentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX. Die Meldepflicht entfalle, wenn der öffentliche Arbeitgeber den Arbeitsplatz intern ausschreibe, weil er sich berechtigterweise gegen die externe Besetzung entschieden habe. Es könne davon ausgegangen werden, dass das Leistungsprofil eines internen schwerbehinderten Bewerbers den Personalverantwortlichen bekannt sei. Daher bedürfe es keines Vorstellungsgesprächs, um dem Arbeitgeber einen Eindruck von dem Bewerber zu verschaffen. ■

## § Betriebsrat

# Zustimmungsverweigerung

### Leitsatz:

Bei § 95 Abs. 2 Satz 1 und 2 SGB IX handelt es sich um eine Norm, deren Nichtbeachtung durch den Arbeitgeber den Betriebsrat berechtigt, einer personellen Maßnahme die Zustimmung zu verweigern.

LAG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 05.10.2011 – 8 TaBV 9/11

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Arbeitgeber beantragte beim Betriebsrat die Zustimmung zur Versetzung einer gleichgestellten Arbeitnehmerin von

Koblenz nach Berlin. Der Betriebsrat verweigerte die Zustimmung mit der Begründung, die Schwerbehindertenvertretung (SBV) sei bisher noch nicht gehört worden. Dem daraufhin gestellten Zustimmungsersetzungsantrag gab das Arbeitsgericht statt. Auf die Beschwerde des Betriebsrates änderte das Landesarbeitsgericht (LAG) den Beschluss und wies den Antrag ab. Der mit § 95 Abs. 2 SGB IX verfolgte Zweck, die SBV bei Entscheidungen über Maßnahmen einzubeziehen, die einen schwerbehinderten Arbeitnehmer betreffen, könne nur dadurch erreicht werden, dass die Durchführung der Maßnahme unterbleibe, solange die SBV nicht gehört worden sei. § 95 Abs. 2 SGB IX stelle ein Gesetz gemäß § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dar, dessen Zweck darin bestehe, die personelle Maßnahme selbst zu verhindern. ■

## § Schwerbehinderung

# Kündigungsschutz

### Leitsätze:

1. Bei der Prüfung nach § 91 Abs. 4 SGB IX, ob der Kündigungsgrund nicht im Zusammenhang mit der Behinderung steht, ist grundsätzlich die Beeinträchtigung maßgeblich, die der Feststellung über das Vorliegen einer Behinderung nach § 69 Abs. 1 Satz 1 SGB IX zugrunde liegt.
2. Ein Zusammenhang im Sinne des § 91 Abs. 4 SGB IX ist nur dann gegeben, wenn sich das zur Begründung der Kündigung herangezogene Verhalten zwanglos aus der der Behinderung zugrunde liegenden Beeinträchtigung ergibt und der Zusammenhang nicht nur ein entfernter ist.

BVerwG, Urteil vom 12.07.2012 – 5 C 16.11

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Kläger besaß seit 1994 wegen Morbus Crohn und Verschleißerscheinungen der Wirbelsäule und Hüftgelenke

einen Grad der Behinderung (GdB) von 60. Anfang Mai 2008 beantragte die Arbeitgeberin die Zustimmung zur außerordentlichen verhaltensbedingten Kündigung des Klägers beim Integrationsamt. Der Kläger hatte aus dem Tank eines ihrer Bagger Dieselkraftstoff gestohlen. Im März 2009 erkannte die Versorgungsverwaltung rückwirkend ab der Antragsstellung am 02.10.2008 einen GdB von 100 an und stellte beim Kläger zusätzlich eine Depression fest. Das Verwaltungsgericht gab der Klage statt, das Berufungsgericht wies die Klage ab. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) wies die Revision des Klägers als unbegründet zurück. Der Diebstahl ergebe sich weder zwanglos aus dem Morbus Crohn noch aus den Verschleißerscheinungen. Es sei nicht Aufgabe des Integrationsamtes, einen Zusammenhang zwischen Erkrankungen, die bei der Statusentscheidung der Versorgungsverwaltung unberücksichtigt blieben, und dem Kündigungsgrund zu untersuchen. Die nachträglich festgestellte Depression sei nicht zu berücksichtigen, da sie zum Zeitpunkt der Kündigung Ende Mai 2008 weder festgestellt noch offenkundig noch deren Feststellung beantragt worden sei. ■



## Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit Jetzt handeln!

**Qualifizierte Arbeitskraft wird immer mehr zu einem kostbaren Gut. Wollen Betriebe auch in Zukunft wettbewerbsfähig sein, müssen sie die Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter jetzt fördern.**

Der demografische Wandel bedeutet für die Arbeitswelt vor allem eines: die Betriebe werden in Zukunft deutlich mehr ältere Mitarbeiter in ihren Reihen haben. Darüber hinaus wird qualifizierte Arbeitskraft knapper. Wie stark dieser „Fachkräftemangel“ in Erscheinung treten wird, darüber gehen die Meinungen der Fachleute auseinander. Es zeichnet sich jedoch ab, dass vor allem bestimmte Branchen und Regionen betroffen sein werden.

### WAS IST BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT?

Wer die gesundheitlichen Voraussetzungen, die erforderliche Qualifikation und Motivation bezogen auf einen konkreten Arbeitsplatz mitbringt, gilt als arbeitsfähig. Beschäftigungsfähigkeit geht noch einen Schritt weiter: Sie ermöglicht, auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung zu finden und in Beschäftigung zu bleiben.

Obwohl laut einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) von 2010 drei Viertel der Unternehmen in Deutschland damit rechnen, dass der demografische Wandel für sie gravierende Auswirkungen haben wird, sind bislang nur wenige aktiv geworden. Zu diesem Schluss kommt auch eine aktuelle Studie der IG-Metall. Die Gewerkschaft kritisiert, dass die Unternehmen der Industrie kaum altersgerechte Arbeitsplätze anbieten. Auch spezielle Programme für Ältere oder Präventivmaßnahmen, die ein gesundes Altern im Job ermöglichen, seien wenig verbreitet.

Nicht die einzige, aber eine der wichtigsten Strategien, dem demografischen Wandel zu begegnen, ist es, die Beschäftigungsfähigkeit der eigenen Mitarbeiter zu erhalten. Das gilt für alle Arbeitnehmer – erst recht für die schwerbehinderten Menschen unter ihnen. Gesundheitsförderung und Prävention alleine reichen dafür nicht aus. Eine weitere Voraussetzung ist Weiterbildung, um Kompetenzen zu erwerben und zu erhalten.

Das heißt für jeden Arbeitnehmer: lebenslang lernen. Schließlich müssen sich Betriebe und öffentliche Dienststellen auch Gedanken über ihre Führungs- und Unternehmenskultur und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen machen. Nur so lassen sich „wertvolle“ Mitarbeiter gewinnen und auf Dauer halten.

### Gesundheit und Prävention

In Sachen Gesundheitsförderung und Prävention sind traditionell die großen Automobilkonzerne besonders fortschrittlich. Beispiel BMW: In den 1980er Jahren hat das Unternehmen viele junge Mitarbeiter eingestellt, die nun gemeinsam älter werden und bald um die 50 Jahre alt sind. Der Autobauer richtet sich darauf ein: Produktionsstraßen werden ergonomisch gestaltet, einseitige Belastungen durch Arbeitsplatzrotation vermieden und gesundheitsgerechte Schichtmodelle entwickelt – um nur einige Maßnahmen zu nennen.

Auch bei psychischen Belastungen tut sich in Punkto Prävention am Arbeitsplatz heute einiges. Die Deutsche

Bahn beispielsweise bietet ihren Mitarbeitern bei Problemen eine anonyme Beratung an. Immer mehr Firmen nutzen das Betriebliche Eingliederungsmanagement als spezielle Form der Prävention, um Mitarbeiter nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit – bei psychischen Störungen häufig der Fall – wieder in den Arbeitsprozess zurückzuholen.

## Weiterbildung

Bisher nimmt nach Angaben des Demografie Netzwerkes (ddn) von den über 50-Jährigen lediglich jeder Fünfte an betrieblicher Weiterbildung teil – fünf Prozent weniger als der Durchschnitt. Die vermeintliche Lernmüdigkeit älterer Mitarbeiter liegt aber nicht am Alter per se, sondern an der Frage: Was bringt mir neues Wissen überhaupt noch?, erklärt der Organisationspsychologe Guido Hertel von der Universität in Münster.

Lernt Hans schlechter als Hänschen? Nein, nur anders, hat die Wissenschaft herausgefunden. Viele ältere Arbeitnehmer sind nämlich lernentwöhnt und bevorzugen bestimmte Methoden der Wissensvermittlung – zum Beispiel anwendungsorientiertes Lernen. Wenn Unternehmen ihre Mitarbeiter für Weiterbildung motivieren möchten, tun sie deshalb gut daran, mit ihnen gemeinsam berufliche Perspektiven zu entwickeln und passende Qualifizierungs- und Lernangebote bereitzustellen.

## Motivation

Ältere Mitarbeiter sind durchaus nicht weniger motiviert als jüngere. Guido Hertel beschreibt Arbeitnehmer über 50 als stressresistenter, erfahrener und teamorientierter als Jüngere. Der Grund: Sie konzentrieren sich nicht mehr auf ihre eigene Karriere, sondern teilen ihr Wissen gerne mit jüngeren Kollegen – wenn man sie lässt.

Wer die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen fördern will, muss nicht zuletzt für die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sorgen. Die „Work-Life-Balance“ lässt sich mit flexiblen Arbeitszeiten leichter herstellen, weiß auch die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) und empfiehlt den Unternehmen, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten einzuführen. Sie erlauben Arbeitnehmern, längere Auszeiten zu nehmen, etwa für die Pflege von Angehörigen oder für Weiterbildung.

## Die Rolle der SBV

Schon immer gehörte es zu den Kernaufgaben der Schwerbehindertenvertretung (SBV), die Beschäftigungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen in Betrieben und Dienststellen zu fördern. Dafür hat sie besondere Kompetenzen erworben und Ressourcen, zum Beispiel Kontakte zu externen Fachleuten und Stellen, aufgebaut.

## SYSTEMISCHE BERATUNG

Auch die Integrationsämter müssen ihr Unterstützungsangebot den veränderten Erfordernissen anpassen. Eine Arbeitsgruppe der BIH befasst sich derzeit mit dem Ansatz einer systemischen Beratung, die vorhandene Ressourcen und Kompetenzen der Betriebe und Dienststellen in den Blick nimmt, um sie zu stärken.

Ältere Arbeitnehmer haben ähnliche Probleme wie ihre schwerbehinderten Kollegen: vermehrt gesundheitliche Einschränkungen, teilweise verminderte Belastbarkeit, Stigmatisierung, höhere Arbeitslosigkeit ... Dies spricht eigentlich dafür, dass die Fachkompetenz der SBV in Betrieben heute mehr denn je gefragt ist. Die Vertrauensperson kann, ja sie sollte mit diesem Pfund wuchern und sich zum Beispiel in betrieblichen Gremien – wie heute schon vielfach in BEM-Teams – für den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit aller Mitarbeiter engagieren. Hier steht nicht die Einzelfallhilfe, sondern die systematische Vorgehensweise im Vordergrund. Gleichwohl liegt das besondere Augenmerk der SBV auf den Belangen der schwerbehinderten Beschäftigten, die von der gezielten Förderung des Integrationsamtes zusätzlich profitieren. ■



## Demografischer Wandel ... ... in der Arbeitswelt

- Bis zum Jahr 2025 sinkt die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte um voraussichtlich 3 Millionen.
- Die geburtenstarken Jahrgänge („Babyboomer“) kommen ins Rentenalter: In den nächsten 20 Jahren steigt die Zahl der 55- bis 64-jährigen Beschäftigten erheblich.
- Jeder Vierte scheidet wegen gesundheitlicher Probleme vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus. Im Durchschnitt mit 55 Jahren (Statistisches Bundesamt).



Ein eingespieltes Team: Dietmar Kupferschmid (hi.) und der gehörlose Stefan Siebert

## Aufgesprungen statt abgehängt

Der gehörlose Stefan Siebert (52) hat sich im Umgang mit einer neuen Software für technische Zeichnungen weiter qualifiziert. Und damit seinen Arbeitsplatz gesichert.

Im Sommer 2009 brachen für die Firma Acument im baden-württembergischen Dürbheim schwere Zeiten an. Wegen der Wirtschaftskrise musste der Automobilzulieferer Insolvenz anmelden. Wie viele seiner Kollegen fürchtete auch Stefan Siebert damals um seinen Arbeitsplatz. Der gehörlose Konstrukteur entwickelte seit fast zehn Jahren bei Acument Werkzeuge für den Bau von Automobilteilen als Prototypen.

**Die technischen Zeichnungen** erstellen er und seine Kollegen in der Abteilung Musterbau mit der Software Auto-CAD. In der Automobilbranche inzwischen ein Auslaufmodell. Standard ist heute das Programm „Catia“. Es erlaubt ein wesentlich effizienteres Arbeiten als Auto-CAD. Beispielsweise ist damit eine Datenübertragung an Kooperationsfirmen oder Kunden möglich. Aufträge können schneller abgewickelt werden.

**Vor etwa zwei Jahren**, als der Fortbestand des Betriebes gesichert war, führte die Firma schrittweise das neue Programm ein. „Ich wusste, wenn ich nicht auf den Zug aufspringe, laufe ich Gefahr, ausgemu-

stert zu werden“, sagt Stefan Siebert. Also meldete sich der damals 50-Jährige für die Catia-Schulungen an. Finanziert wurde die Weiterbildung über Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit.

**Um dem Unterricht folgen zu können**, benötigte Stefan Siebert wegen seiner Hörbehinderung zusätzlich einen Gebärdensprachdolmetscher. Bei der Beschaffung dieser Hilfe war ihm die Fachberaterin für hörgeschädigte Menschen beim Integrationsfachdienst Schwarzwald-Baar-Heuberg, Anne-Sofie Susdorf, behilflich. An jedem der zwölf Schulungstage waren zwei Dolmetscher abwechselnd im

Einsatz, weil das Übersetzen über mehrere Stunden sehr anstrengend ist. Die Kosten übernahm das KVJS-Integrationsamt Baden-Württemberg.

**Inzwischen ist sein alter Arbeitgeber** mit rund 160 Beschäftigten von der österreichisch-kanadischen Firma Magna International übernommen worden, die sehr genau auf die Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten der Mitarbeiter schaut. Durch die gute Auftragslage und dank seiner Fachkenntnisse sitzt Stefan Siebert beruflich wieder fest im Sattel. Heute fertigt er gut 90 Prozent seiner Konstruktionszeichnungen mit Catia an. „Er macht das sehr gut. Die Schulung hat sich gelohnt“, bestätigt Dietmar Kupferschmid, der die Abteilung Musterbau leitet und mit Stefan Siebert eng zusammenarbeitet. ■

„Ohne die Weiterbildung hätte Stefan Siebert in der Firma langfristig nicht mehr beschäftigt werden können. Und auf dem Arbeitsmarkt hätte er mit seinen veralteten Kenntnissen ebenfalls kaum Chancen gehabt.“

► **Dietmar Kupferschmid**, Leiter Musterbau, Magna International Stanztechnik GmbH, Dürbheim/Baden-Württemberg





Am neuen Arbeitsplatz: Thomas Eulitz mit SBV Matthias Riedel (li.)



## Eingegliedert statt ausgemustert

**Thomas Eulitz (53) fand nach einer Wirbelsäulenerkrankung eine neue Aufgabe im Betrieb. Sein Arbeitgeber setzte auf das Betriebliche Eingliederungsmanagement – mit Erfolg.**

Wegen einer schmerzhaften Wirbelsäulenerkrankung war Thomas Eulitz 17 Monate außer Gefecht gesetzt. „Es hat immens viel Kraft gekostet, aber dank meiner Ärzte habe ich es geschafft, wieder auf die Beine zu kommen“, sagt der 53-Jährige. Bald war ihm klar, dass er seine bisherige Arbeit nicht mehr bewältigen würde. Denn als Maschinenführer an einer Spezialsäge musste Thomas Eulitz richtig zupacken: Bis zu 300-mal am Tag hob er schwere Spanplatten auf den Sägertisch.

**Mit dem Angebot** für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) signalisierte das Unternehmen, dass es auf seinen erfahrenen Mitarbeiter auch mit Handicap nicht verzichten wollte. Der Türen-Hersteller JELD-WEN im sächsischen Mittweida steht seinen schwerbehinderten Beschäftigten grundsätzlich positiv gegenüber. Von den rund 210 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind 16 schwerbehindert oder gleichgestellt. Die Beschäftigungsquote von 7,6 Prozent liegt damit deutlich über dem, was das Gesetz verlangt.

**In seinem Gutachten** stellte der Betriebsarzt fest, dass Thomas Eulitz wegen seines Rückenleidens einen

neuen, behinderungsgerechten Arbeitsplatz braucht. Personalreferent Christian Hammling, der das BEM im Unternehmen koordiniert: „Nach der Rückkehr von Thomas Eulitz haben wir gemeinsam mit der Technischen Beraterin des Integrationsamtes und unserer Schwerbehindertenvertretung bei einem Rundgang durch den Betrieb nach einer Lösung gesucht.“

**Und die wurde gefunden:** im Bereich der Sonderfertigung von Schiebetüren. Dort fertigt jeder Mitarbeiter sein Produkt komplett – vom Zugschnitt bis zur Verpackung. Das ist körperlich weniger belastend als die frühere Tätigkeit von Thomas Eulitz. Trotzdem musste der Arbeitsplatz noch ergonomisch optimiert werden,

denn der gelernte Zimmermann war nicht mehr in der Lage, längere Zeit zu stehen, sich zu bücken oder schwere Lasten zu heben und zu tragen.

**Das Integrationsamt finanzierte** deshalb die Anschaffung einer Stehhilfe, einen motorisch höhenverstellbaren Werkstisch sowie einen ebenfalls höhenverstellbaren Hubtisch zum leichteren Verladen der Werkstücke. „Herr Eulitz fühlt sich an seinem neuen Arbeitsplatz sichtlich wohl, identifiziert sich mit seinen Aufgaben und wurde von den Kollegen gut aufgenommen“, freut sich Christian Hammling. JELD-WEN wurde für die Einführung eines vorbildlichen BEM unlängst vom KSV-Integrationsamt Sachsen ausgezeichnet. Durch die systematische Vorgehensweise ist das BEM weit mehr als eine gelungene Hilfe im Einzelfall. ■

**„BEM ist für uns ein wichtiger Baustein im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements. Kolleginnen und Kollegen, die länger erkranken, werden damit so bald wie möglich wiedereingegliedert.“**

► **Christian Hammling**, Personalreferent, JELD-WEN Deutschland GmbH & Co. KG, Mittweida/Sachsen



# Das 1x1 der Förderung



## Finanzielle Leistungen

# TEIL 2: Leistungen an schwerbehinderte Menschen

Nach dem Start der Serie mit den Leistungen an Arbeitgeber in der ZB 3/2012 geht es jetzt um die direkte Förderung an schwerbehinderte Menschen. Rechtliche Grundlage ist die Schwerbehinderten-Ausgleichs-abgabeverordnung (SchwbAV).

### ... für technische Arbeitshilfen

**Wie viel?** In bundesweit 1.955 Fällen wurden 2011 technische Arbeitshilfen mit insgesamt 4,62 Millionen Euro gefördert – ein Großteil für sehbehinderten- und blindengerechte Arbeitsplatzausstattungen.

**An wen?** Bei sehr individuell zugeschnittenen Arbeitshilfen ist es sinnvoll, sie den betroffenen Arbeitnehmern direkt zur Verfügung zu stellen. Bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes oder Arbeitgebers können sie dann mitgenommen werden. Nur fest installierte Hilfen, wie einige Hebehilfen, werden Eigentum des Arbeitgebers. Gefördert werden übrigens auch Ersatzbeschaffung, Wartung, Reparatur und die Ausbildung im

Gebrauch der Arbeitshilfe. In aller Regel ist die Leistung einkommensunabhängig.

**Von wem?** Es gilt die Faustregel: Ist die Behinderung neu eingetreten oder hat sie sich wesentlich verschlechtert, ist eher der Rehabilitationsträger zuständig. Handelt es sich dagegen um eine reine Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen, wird eher das Integrationsamt zuständig sein. Das Verfahren zur Klärung der Zuständigkeit nach § 14 SGB IX nimmt den Betroffenen die Last ab, diese selbst klären zu müssen.

**Wo zu finden?** § 19 SchwbAV

### BEISPIEL



#### Großbildschirm bei Sehbehinderung

- Der hochgradig sehbehinderte Mitarbeiter in einer Verwaltung benötigt zur behinderungsgerechten Ausstattung seines Arbeitsplatzes einen Großbildschirm.

### ... für Wohnungshilfen

**Wie viel?** Mit 188 Fällen und knapp 630.000 Euro Förderung in 2011 hat die Leistung eine eher geringe Bedeutung.

**Wann?** Voraussetzung ist, dass mit der Wohnungshilfe die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesichert werden kann. Für die Beschaffung von behinderungsgerechtem Wohnraum ist ein in der Regel zinsloses Darlehen bis zu 30.000 Euro möglich. Daneben kann die behinderungsgerechte Anpassung und Ausstattung der Wohnung bis zur vollen Höhe bezuschusst werden.

**Von wem?** Das Integrationsamt ist nur für schwerbehinderte Menschen zuständig, die keinen Rehabilitationsträger haben, wie Selbstständige und Beamte. Sozialversicherungspflichtig Tätige erhalten die Wohnungshilfe von ihrem Rehabilitationsträger.

**Wo zu finden?** Zweites Wohnraumförderungsgesetz (WoFG) und § 22 SchwbAV

### BEISPIEL



#### Rollstuhlgängige Türen

- Eine schwerbehinderte Beamtin mit Multipler Sklerose ist auf barrierefreien Wohnraum angewiesen. Türen ihres Hauses müssen rollstuhlgängig verbreitert werden, mit einem außen angebauten Aufzug kann sie das Obergeschoss erreichen.

### ... für Kraftfahrzeughilfen

**Wie viel?** Eine wichtige Förderung stellen die Leistungen zum Erreichen des Arbeitsplatzes dar, die durchaus auch andere als Leistungen für ein Kraftfahrzeug umfassen können, wie die Leistungen für Beförderungsdienste in Härtefällen oder die Wegeassistenz bei schwerstbehinderten Menschen. 784 Anträge mit einem Volumen von 3,95 Millionen Euro haben die Integrationsämter im Jahr 2011 bearbeitet.

**Wann?** Das Kraftfahrzeug muss infolge der Behinderung zum Erreichen des Arbeits- oder Ausbildungsortes erforderlich sein. Gefördert werden sowohl die behinderungsbedingte Zusatzausstattung als auch – bei Einhaltung von Einkommensgrenzen – das Basisfahrzeug mit einem maximalen Zuschuss von 9.500 Euro. Ein

neues Fahrzeug kann dann in der Regel frühestens nach fünf Jahren erneut gefördert werden.

**Von wem?** In der Vergangenheit war auch hier die Abgrenzung der Zuständigkeit der Rehabilitationsträger von derjenigen des Integrationsamtes unklar. Seit einigen Jahren gibt es aber eine verbindliche Absprache: Das Integrationsamt ist nur für schwerbehinderte Menschen zuständig, die keinen Rehabilitationsträger haben. Dies sind in der Praxis Selbstständige und Beamte. Sozialversicherungspflichtig Tätige erhalten die Kraftfahrzeughilfe also von ihrem Rehabilitationsträger.

**Wo zu finden?** § 20 SchwbAV und Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (Kfz-HV)

### BEISPIEL



#### Behinderungsgerechter Pkw

► Ein schwerbehinderter Mann im Rollstuhl, der mit Zusatzaufgaben im Führerschein selbst fahren darf, benötigt einen behinderungsgerecht ausgestatteten Pkw. Da die spezielle Mehrausstattung sehr teuer ist, stellt er einen Antrag beim Integrationsamt.

### ... für eine selbstständige Existenz

**Wie viel?** In 246 Fällen haben die Integrationsämter im Jahr 2011 rund 1,58 Millionen Euro für diese Leistung erbracht.

**Was?** Neben Gründungsdarlehen sind alle weiteren Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben möglich, wie zum Beispiel Kraftfahrzeughilfe oder Arbeitsassistenz.

**Wann?** Erforderlich ist ein Nachweis der Kenntnisse und Fähigkeiten zur Ausübung der geplanten selbstständigen Tätigkeit. Das Integrationsamt lässt das Vorhaben regelmäßig durch eine fachkundige externe Stelle auf seine wirtschaftliche Tragfähigkeit hin begutachten. Durch die Tätigkeit muss sich der Lebensunterhalt sicherstellen lassen und sie muss unter Berücksichtigung der Lage am Arbeitsmarkt zweckmäßig sein.

**Was beachten?** Mit hohen Erwartungen vieler Betroffener sind die Hilfen zur Gründung und Erhaltung einer selbstständigen Existenz verbunden. Oft sind es langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen, die ihre ganze Hoffnung in die Gründung einer eigenen beruflichen Existenz setzen, wenn sie anderweitig kein Unterkommen auf dem Arbeitsmarkt finden. Dieser Weg ist jedoch mit ganz erheblichen wirtschaftlichen Risiken für die Betroffenen verbunden. Viele Existenzgründer sind in der Vergangenheit nach kürzester Zeit gescheitert.

**Wo zu finden?** § 21 SchwbAV

### BEISPIEL



#### Eigener Online-Shop

► Ein arbeitsloser blinder Mensch macht sich mit einem Online-Shop selbstständig, mit dem er Büromaterialien verkauft. Er erhält dafür ein zinsloses Darlehen des Integrationsamtes in Höhe von 20.000 Euro. Der Rehabilitationsträger übernimmt die Finanzierung der blindentechnischen Ausstattung des Arbeitsplatzes.