



Betriebliches
Eingliederungsmanagement
**Wie läuft es
in der Praxis?**

**Stadt
Wiesbaden**
Wege aus der
Arbeitslosigkeit



**Persönliches
Budget**
Geringe Nachfrage
– warum?



zB info **Aufgaben
der Integrationsämter
2007/2008**



Liebe Leserin, lieber Leser!

Als das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) vor viereinhalb Jahren gesetzlich eingeführt wurde, gab es viel Skepsis. Fachleute bemängelten die unklaren rechtlichen Rahmenbedingungen, Arbeitgeber sahen mit dem BEM mehr Kosten und mehr Bürokratie auf sich zukommen und viele Arbeitnehmer befürchteten eine „Jagd auf Kranke“. Deshalb wurden die

Umfrage zum BEM: Erfahrungen der Betriebe

Ergebnisse der ersten bundesweiten Befragung zum BEM nun mit Spannung erwartet. Erfreulich ist zunächst die rege Beteiligung. Sogar viele kleine Betriebe, die selbst noch kein BEM durchführen, haben mitgemacht. Die Studie ist nicht nur für die beteiligten Betriebe und Dienststellen nützlich zur Orientierung: Wie machen es andere? Worauf ist besonders zu achten? Ein Knackpunkt für die erfolgreiche Umsetzung des BEM ist sicherlich der Datenschutz. Denn nur, wenn die Beschäftigten Vertrauen in das BEM haben, sind sie bereit mitzuwirken. In diesem Heft haben wir konkrete Handlungsempfehlungen zum Datenschutz für die Praxis zusammengestellt.

Ein ebenso neues, aber weniger nachgefragtes Instrument ist das Persönliche Budget, mit dem behinderte Menschen benötigte Teilhabeleistungen selbst einkaufen können. Wir gehen in diesem Heft den Ursachen der geringen Nachfrage nach und erklären, wie die Integrationsämter die Idee des Persönlichen Budgets umsetzen.

Sie gelten als gute Indikatoren für die Beschäftigungsentwicklung: die 30 größten Unternehmen an der Deutschen Börse. Eine Umfrage im Auftrag der Süddeutschen Zeitung zeigt, wie es mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen bei Daimler, Allianz, SAP und Co. tatsächlich bestellt ist.

Schwerbehindert + arbeitslos = chancenlos? Gerade für Menschen mit einer Schwerbehinderung ist es außerordentlich schwierig, aus der Arbeitslosigkeit wieder in Beschäftigung zu kommen. Die Stadt Wiesbaden hat deshalb zwei Projekte initiiert, die betroffenen Bürgern eine Brücke in den Arbeitsmarkt bauen. Ein Engagement, das auch auf Wirtschaftsunternehmen der Region ausstrahlen soll.

Ulrich Adlhoch
Leiter des Integrationsamtes beim
Landschaftsverband Westfalen-Lippe in Münster
und Mitglied des Vorstandes 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 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), Ely Lämmlein

Redaktion ZB info: Karl-Friedrich Ernst (verantwortlich für den Inhalt), Dagmar Binder

Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Bettina Schnetter, Bayreuth

Reportagen und Berichte: Caspar Dohmen, Ulrike Kayser, Ely Lämmlein, Dr. Helga Seel, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok •

Titelfoto: iStockphoto/Adam Kazmierski • **Fotos:** Chieh@Flickr S. 1 (u. li.), 6 (o.); dpa/Boris Roessler S. 3, 8; Suzanne Eichel S. 4 (u. re.); Paul Esser S. 2; Robert Heiler S. 4 (li.); iStockphoto S.1 (u. re.), 3, 14, 15 (Paul Ijsendoorn), S. 3, 11 (re.) (Jacob Wackershausen), S. 10 (Christopher Pattberg), S. 11 (u. li.) (Adam Kazmierski); Sabine Kobler S. 3, 6, 7; privat S. 7 (u.), S. 11 (o.); Jan Röhl S. 12, 13; VdK S. 4 (o. re.) • **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 2008 • 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



- BIH: Jahreshauptversammlung
- VdK: Neue Präsidentin
- Neue Leistung: Unterstützte Beschäftigung
- **Neuerscheinungen, Web-Infos und Grafik**

REPORT

6 – 7



Stadt Wiesbaden
Ein Sprungbrett für den Arbeitsmarkt

Was kann eine Stadt oder Kommune tun, um schwerbehinderten Menschen den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen? Zwei beispielgebende Projekte aus Wiesbaden.

THEMA

8



Dax-Unternehmen
Wie sieht es bei ihnen mit der Beschäftigung aus?

Eine Umfrage bei den 30 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland beleuchtet die Ausbildungs- und Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen.

RECHT

9



- Schwerbehindertenvertretung und Schulungen
- Anspruch auf Gleichstellung

SCHWERPUNKT

10 – 13



Betriebliches Eingliederungsmanagement
Wie läuft es in der Praxis?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat in der Praxis erheblich an Bedeutung gewonnen, so die erste bundesweite Studie zum Thema. Was aus Sicht der Integrationsämter jetzt zu tun ist. Außerdem: Handlungsempfehlungen für den Datenschutz.

FORUM

14 – 15



Persönliches Budget
Warum wird es bisher kaum genutzt?

Seit Januar 2008 haben behinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf ein „trägerübergreifendes Persönliches Budget“. Was heißt das und wie verläuft bisher die Umsetzung?

BEILAGE



Aufgaben der Integrationsämter 2007/2008
Daten und Fakten zur Situation schwerbehinderter Menschen im Beruf

Internet



Der barrierefreie Internetauftritt der Integrationsämter: Informationen rund um Behinderung und Beruf • ZB online • Fachlexikon • Anschriften aller Integrationsämter • Arbeitshilfen und Publikationen zum Download • Gesetzestexte • Fortbildungsangebote



Der Vorstand der BIH (v. re.): Dr. Helga Seel, Ulrich Adlhoch, Karl-Friedrich Ernst (Vorsitzender), Dieter Jansing, Jürgen Dusel, Bettina Schnetter

Jahreshauptversammlung



Vom 8. bis 10. Oktober 2008 fand in Speyer die diesjährige Jahreshauptversammlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen statt. Neben den Mitgliedern der BIH nahmen an der Jahreshauptversammlung auch Gäste aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Sozialministerien der Länder und dem Bundesrechnungshof teil. Die in der BIH zusammengeschlossenen Integrationsämter beschäftigten sich im Aufgabebereich des Schwerbehindertenrechts mit aktuellen Fragen der einheitlichen Anwendung des Sozialgesetzbuches IX. Insbesondere

Die Mitglieder der BIH berieten unter anderem, wie die „Unterstützte Beschäftigung“ in der Praxis umgesetzt werden soll.

die einheitliche Praxis der Leistungserbringung bei der beruflichen Fortbildung schwerbehinderter Menschen und bei der Wohnungshilfe, die Vergütungen für Gebärdensprachdolmetschereinsätze sowie die Beratung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement standen in diesem Jahr im Mittelpunkt der Abstimmung unter den Mitgliedern der BIH. Daneben beschäftigte sich die Jahreshauptversammlung auch mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Einführung einer „Unterstützten Beschäftigung“ und der Frage, wie dieses nach seinem Inkrafttreten in die Praxis umgesetzt werden soll (siehe dazu auch nebenstehende Nachricht).



VdK Neue Präsidentin

Am 30. September 2008 hat **Walter Hirrlinger** (82) sein Amt als Präsident des Sozialverbandes VdK aus Altersgründen niedergelegt. Zu seiner Nachfolgerin wurde die bisherige Vizepräsidentin und frühere Staatssekretärin im Bundesarbeitsministerium **Ulrike Mascher** (Foto), SPD, gewählt.



Walter Hirrlinger gehörte bereits 1945 in Baden-Württemberg zu den Gründern des Verbands der Kriegsbeschädigten, Kriegshinterbliebenen und Sozialrentner Deutschlands, kurz VdK. Von 1968 bis 1972 war der SPD-Politiker Sozialminister von Baden-Württemberg. Nach 18 Jahren an der Spitze des VdK wurde er verabschiedet.

Ulrike Mascher folgte Anfang 2006 Horst Seehofer (CSU) als Vorsitzende des bayerischen Landesvorstandes des VdK. Nach ihrer Wahl zur Präsidentin erklärte die 69-Jährige, sich dafür einsetzen zu wollen, „dass der Sozialstaat nicht scheinbarweise abgebaut wird“.

Der Sozialverband VdK ist mit 1,4 Millionen Mitgliedern der größte Sozialverband in Deutschland. Er vertritt die Interessen von Menschen mit Behinderungen, chronisch Kranken, Seniorinnen und Senioren, Patientinnen und Patienten gegenüber der Politik und an den Sozialgerichten.

Mehr Informationen im Internet unter www.vdk.de

Neue Leistung Unterstützte Beschäftigung



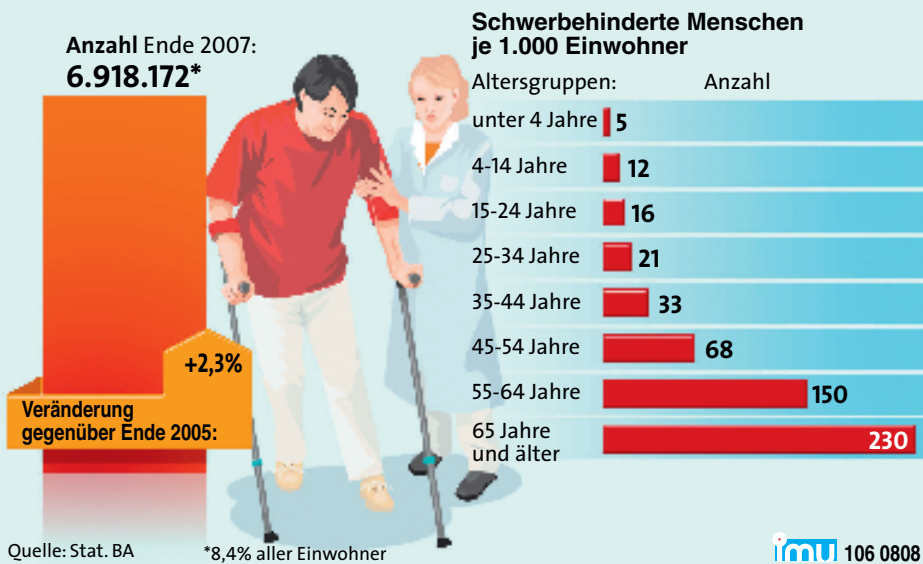
Anfang des Jahres 2009 wird eine neue Förderleistung „Unterstützte Beschäftigung“ gesetzlich eingeführt. Damit soll behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Sie erhalten eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung.

Nach dem Grundsatz „Erst platzieren, dann qualifizieren“ erfolgt die Qualifizierung direkt am Arbeitsplatz. Das neue Förderinstrument richtet sich vor allem an Schulabgänger aus Förderschulen, für die eine berufsvorbereitende Maßnahme oder Berufsausbildung wegen ihrer Behinderung nicht in Betracht kommt, sowie an behinderte Menschen, für die heute mangels Alternativen oftmals nur die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen bleibt.

Die ZB wird im Schwerpunkt der Ausgabe März 2009 ausführlich über den neuen Fördertatbestand Unterstützte Beschäftigung berichten.

Zahl schwerbehinderter Menschen steigt

Schwerbehinderte Menschen in Deutschland



Von Ende 2005 bis Ende 2007 ist die Zahl schwerbehinderter Menschen in Deutschland um 153.000 auf jetzt 6,92 Millionen gestiegen. Dies ist eine Zunahme von 2,3 Prozent. Bezogen auf die gesamte Bevölkerung ist jeder zwölfte Einwohner (8,4 Prozent) schwerbehindert.

Behinderungen treten mit zunehmendem Alter immer häufiger auf. Etwa drei Viertel aller schwerbehinderten Menschen sind 55 Jahre alt oder älter. Und: 82 Prozent der Behinderungen werden durch Krankheiten verursacht.

Web-Infos

Wörterbuch im Web: Die Initiative für Menschen mit und ohne geistige Behinderung „Hep Hep Hurra“ hat ein Online-Wörterbuch veröffentlicht, mit dem man schwierige Wörter in leichte Sprache übersetzen lassen kann.

www.hurraki.de

Bundesbehindertenbeauftragte:

Der Internetauftritt der Behindertenbeauftragten des Bundes wurde überarbeitet und mit modernen Zusatzfunktionen ausgestattet, wie einem Video-Podcast.

www.behindertenbeauftragte.de

kobinet – der Nachrichtendienst von und für behinderte Menschen mit tagesaktuellen Meldungen wird von ehrenamtlich tätigen Redakteuren betrieben.

www.kobinet-nachrichten.org

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



Erwerbsminderungsrente

Fast 170.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedes Jahr aus gesundheitlichen Gründen ihren Job vor Erreichen des Rentenalters aufgeben. Durch ihre Beiträge zur Rentenversicherung haben sie auch einen umfassenden Schutz gegen den vorzeitigen Verlust ihrer Arbeitskraft erworben. Die Broschüre „Erwerbsminderungsrente“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) informiert über Rente wegen teilweiser und voller Erwerbsminderung. Dabei werden unter anderem Voraussetzungen für einen Rentenanspruch, Möglichkeiten zur Berufsrückkehr und Hinzuverdienstgrenzen erläutert.

Bestellnummer: A261



Kündigungsschutz

Die Broschüre informiert über den allgemeinen und den besonderen Kündigungsschutz, die ordentliche und außerordentliche Kündigung sowie über die Kündigung von befristeten Arbeitsverträgen. Dabei wird auch erklärt, für wen das Kündigungsschutzgesetz gilt und wie es wirkt. Weitere Themen sind anzeigepflichtige Entlassungen und Kündigungsfristen. Im Anhang der Broschüre ist das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) komplett wiedergegeben.

Bestellnummer: A163

Beide Publikationen sind erhältlich beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat Information, Publikation, Redaktion, 53107 Bonn, Telefon 01 80/5 15 15 10, Fax 01 80/5 15 15 11, E-Mail info@bmas.de. Sie stehen auch im Internet zum Download bereit unter www.bmas.de > Publikationen



Stadt Wiesbaden

Ein Sprungbrett für den Arbeitsmarkt

Was kann eine Stadt oder Kommune tun, um schwerbehinderten Menschen den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen? In Wiesbaden setzt man auf Beschäftigungsprojekte, die auch in der Öffentlichkeit auf positive Resonanz stoßen.



Dennis Guckeisen (mittleres Foto: li.) ist Mitarbeiter im „Greenteam“, einem Projekt zur Förderung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen.

Eine Grünanlage in der Nähe des Wiesbadener Hauptbahnhofs: Zwölf Männer in grünen Arbeitshosen und weißen T-Shirts mit der Aufschrift „Greenteam“ sind im Einsatz. Sie beseitigen Unkraut, bewässern Blumenbeete, schneiden die Hecken und sammeln den Müll ein, den jemand achtlos in die Büsche geworfen hat. „Hin und wieder bedanken sich Bürger bei uns, die sich darüber freuen, dass es hier neuerdings so gepflegt und sauber aussieht“, berichtet Dennis Guckeisen. Der 27-Jährige ist Mitarbeiter im Greenteam, einem seit März 2007 laufenden Projekt der Stadt Wiesbaden in Zusammenarbeit mit der Integrationsfirma DBS gGmbH zur Förderung von arbeitslosen schwerbehinderten Menschen. Das Greenteam übernimmt im Auftrag des Grünflächenamtes zusätzliche Aufgaben bei der Pflege von öffentlichen Plätzen und Grünanlagen in der hessischen Landeshauptstadt.

Zwei Jahre Arbeit ...

„Das Projekt ist als Sprungbrett gedacht, das den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern soll“, so Beate Betz, Mitarbeiterin im Amt für Wirtschaft und Liegenschaften bei der Stadt Wiesbaden und Leiterin des Projektes. Unterstützt werden Menschen, die wegen ihrer Behinderung und oftmals wegen zusätzlicher Vermittlungshemmnisse, wie langjähriger Arbeitslosigkeit oder psychosozialer Probleme, nur schwer vermittelbar sind. Die Teilnehmer des Projektes erhalten für zwei Jahre eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei der DBS gGmbH. In dieser Zeit können sie berufliche Erfahrungen sammeln, sich

weiter qualifizieren und sich um einen geeigneten dauerhaften Arbeitsplatz bewerben. Die Integrationsfirma DBS in Wiesbaden, die seit einigen Jahren die frühere Stadtgärtnerei betreibt, übernahm im Auftrag der Stadt die praktische Durchführung des Projektes. Zum Beispiel organisiert sie in enger Absprache mit dem Grünflächenamt die tägliche Arbeit des Greenteams. Ein weiterer wichtiger Partner ist der im Auftrag des Integrationsamtes tätige Integrationsfachdienst Vermittlung Wiesbaden-Rheingau-Taunus, der die schwerbehinderten Mitarbeiter betreut und sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz außerhalb des Projektes unterstützt.

... und gezielte Qualifizierung ...

Dennis Guckeisen hat über den Integrationsfachdienst von dem Projekt erfahren und sich beworben. Nach einem psychischen Zusammenbruch vor zwei Jahren konnte der Wiesbadener, der auch Schwierigkeiten mit dem Lernen hat, seine Ausbildung zum Gärtner, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau, nicht beenden und wurde arbeitslos. Dank seiner beruflichen Vorkenntnisse und seiner selbstständigen und verantwortungsbewussten Arbeitsweise stieg der ehrgeizige junge Mann schon nach kurzer Zeit zum stellvertretenden Vorarbeiter im Greenteam auf. Inzwischen hat er bereits mehrere externe Lehrgänge absolviert, zum Beispiel einen Gehölzschnittkurs und ein Fahrtraining für Baufahrzeuge. Sein größtes Ziel ist es jedoch, im nächsten Jahr die Abschlussprüfung nachzuholen und in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu wechseln.



... in Ämtern und Einrichtungen ...

Während im Greenteam die behinderten Mitarbeiter weitgehend unter sich arbeiten, sind die Teilnehmer des Projektes „Neue Wege in den Beruf“, das am 1. Juni 2007 begonnen hat, auf Arbeitsplätze in verschiedenen Ämtern und städtischen Einrichtungen verteilt, zum Beispiel in Ortsverwaltungen, im Gesundheitsamt, im Standesamt oder in der Küche einer Kindertagesstätte. Insgesamt 30 schwerbehinderte Menschen erhalten dort eine auf zwei Jahre befristete Beschäftigung. „Im Vorfeld haben wir kräftig die Werbetrommel gerührt, um Einsatzmöglichkeiten für die Teilnehmer zu finden“, erzählt Beate Betz. Das Argument, eine zusätzliche „kostenlose“ Arbeitskraft zu erhalten, hat viele Abteilungsleiter in den Ämtern und Einrichtungen überzeugt. Denn alle Kosten, wie Löhne oder Qualifizierungsmaßnahmen für die Teilnehmer, werden aus dem Projektbudget finanziert. Für die Projekte „Neue Wege in den Beruf“ und „Greenteam“ stellt die Stadt insgesamt rund 2,25 Millionen Euro zur Verfügung.

... mit persönlicher Unterstützung ...

Von diesem Engagement profitiert auch Alexandra Willigsecker. Die 26-Jährige, die aufgrund einer Muskeldystrophie im Rollstuhl sitzt, war nach der Ausbildung zur Bürokauffrau erst einmal arbeitslos. Seit gut eineinhalb Jahren sammelt sie im Projekt „Neue Wege in den Beruf“ Praxiserfahrung bei den Entsorgungsbetrieben in Wiesbaden. „Unser Bereich – der Entwässerungsbetrieb – ist zum Beispiel für die Wartung des Kanalsystems der Stadt zuständig“, erklärt Alexandra Willigsecker. Die Kolleginnen und Kollegen sind froh über ihre Unterstützung, zum Beispiel, wenn Sie das Telefon eines Mitarbeiters während eines Außeneinsatzes übernimmt oder für die Meister Listen am PC erfasst, die die Einsätze der Arbeitskolonnen dokumentieren. „Mit den Leuten hier



Projekt „Neue Wege in den Beruf“: Alexandra Willigsecker sammelt zwei Jahre lang Berufserfahrung im Verwaltungsbereich der Entsorgungsbetriebe in Wiesbaden.



verstehe ich mich super!“ Auch über mangelnde Hilfsbereitschaft kann sich Alexandra Willigsecker nicht beklagen. Als ihr Arbeitsplatz eingerichtet wurde, haben ihre Kollegen selber eine spezielle Türklinke konstruiert und eingebaut, die sie vom Rollstuhl aus leichter fassen kann.

Einmal im Monat treffen sich die Teilnehmer der beiden Projekte beim Integrationsfachdienst. Bei diesen Gruppentreffen können die Betroffenen Erfahrungen austauschen und Fragen klären. „Wir bieten auch Bewerbungstraining an und arbeiten bei Bedarf mit den Teilnehmern an ihrem Verhalten, um Schlüsselqualifikationen, wie Pünktlichkeit und Kritikfähigkeit, zu verbessern“, so Ulrich-Peter Wolf vom Integrationsfachdienst. Er und die anderen Berater besuchen die Teilnehmer regelmäßig in den Betrieben. „Manche Chefs haben zum Beispiel Schwierigkeiten damit, behinderte Mitarbeiter zu kritisieren.“ Er ermutigt die Vorgesetzten, ihre Leistungsansprüche auch bei den behinderten Mitarbeitern geltend zu machen. „Nur so können die Teilnehmer sich unter realistischen Bedingungen bewähren!“

... für das Ziel „dauerhafte Beschäftigung“

Inzwischen haben bereits sechs Teilnehmer aus den beiden Projekten einen unbefristeten Arbeitsplatz gefunden. Vier davon bei der Stadt. Die Pro-

jektleiterin von „Neue Wege in den Beruf“, Bärbel Simon, kennt alle Teilnehmer persönlich. „Das gehört zur Philosophie unserer Projekte.“ Sie hält alle Fäden in der Hand und den Kontakt zu allen Beteiligten. Eine wichtige Aufgabe beim Aufbau der Projekte bestand in der Tat darin, die verschiedenen Partner in das Projekt einzubeziehen, zum Beispiel auch die Schwerbehindertenvertretung und den Personalrat der Stadt. Fachliche Beratung für ihr Vorhaben erhielt die Stadt vom Integrationsamt beim Landeswohlfahrtsverband in Hessen. „Wir wollen dieses Netzwerk und die gesammelten Erfahrungen weiter nutzen“, so Bärbel Simon. „Ein Folgeprojekt ist schon in Planung“ ■



„Qualifizierung ist immer noch der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit.“ Dieses Motto habe ich von Walter Genders übernommen. Er war zehn Jahre lang als Beauftragter der Hessischen Landesregierung für Angelegenheiten der

Schwerbehinderten in der Landesverwaltung zuständig und hat mich durch seine Ideen und sein Engagement überzeugt. Für die Projekte wurden bewusst Bereiche ausgewählt, in denen es sich um Tätigkeiten handelt, die von der Zielgruppe gut erledigt werden können und wo – auch nach Projektende – eine echte Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt besteht.

> Dr. Helmut Müller,
Oberbürgermeister der Stadt Wiesbaden

23,31	89,39	TC	110,02	110,03
13,40	13,41			
87,95	87,97	TC	77,83	77,88
66,35	66,37	TC	66,33	66,37
37,98	37,98	TC	37,97	37,98
80,16	80,16	TC	80,13	80,21
109,92	109,92	TC	110,02	110,03
77,47	77,47	TC	77,83	77,88
32,56	32,56	TC	32,64	32,66
70,28	70,28	TC	70,27	70,28
33,98	33,98	TC	33,97	33,98
14,38	14,38	TC	14,36	14,37
169,60	169,60	TC	170,19	170,22



BR3	40,910	(40,910 / 40,920)	I	HR3	23,550	(23,550 / 23,550)	I	HEN3	23,550	(23,550 / 23,550)	I
BAY	54,950	(54,950 / 54,960)	I	LHA	13,410	(13,410 / 13,410)	I	HRX	16,400	(16,400 / 16,400)	I
BMW	28,760	(28,760 / 28,770)	I	LIN	87,970	(87,970 / 87,970)	I	IFX	4,550	(4,550 / 4,550)	I
CBK	20,260	(20,250 / 20,270)	I	MAN	66,400	(66,400 / 66,400)	I	MRK	80,150	(80,150 / 80,150)	I
CON	66,500	(66,480 / 66,500)	I	MEQ	37,980	(37,980 / 37,980)	I	MUV2	110,030	(110,030 / 110,030)	I
DAI	37,700	(37,690 / 37,710)	I	MRK	80,150	(80,150 / 80,150)	I	RWE	77,830	(77,830 / 77,830)	I
DBK	53,300	(53,290 / 53,310)	I	MUV2	110,030	(110,030 / 110,030)	I	DPB	67,650	(67,660 / 67,700)	I
DB1	67,650	(67,660 / 67,700)	I	RWE	77,830	(77,830 / 77,830)	I	DPW	15,300	(15,290 / 15,300)	I
DPB	67,650	(67,660 / 67,700)	I	SAP	32,650	(32,650 / 32,650)	I	DTE	10,885	(10,885 / 10,890)	I
DPW	15,300	(15,290 / 15,300)	I	SIE	70,280	(70,280 / 70,280)	I	EOA	123,030	(123,030 / 123,070)	I
DTE	10,885	(10,885 / 10,890)	I	TKA	33,950	(33,950 / 33,950)	I	FME	35,850	(35,850 / 35,870)	I
EOA	123,030	(123,030 / 123,070)	I	TU11	14,370	(14,370 / 14,370)	I				
FME	35,850	(35,850 / 35,870)	I	VOW	170,220	(170,220 / 170,220)	I				



Dax-Unternehmen

Wie sieht es bei ihnen mit der Beschäftigung aus?

Die Süddeutsche Zeitung (SZ) veranlasste im Frühjahr 2008 eine Umfrage bei Dax-Unternehmen zur Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Caspar Dohmen, Wirtschaftskorrespondent bei der SZ, fasst für die ZB die wichtigsten Ergebnisse zusammen.

Vom mehrjährigen Aufschwung der Wirtschaft in Deutschland profitiert mit den schwerbehinderten Menschen zunehmend eine der Problemgruppen des deutschen Arbeitsmarktes. Bei 13 der 30 größten deutschen börsennotierten Unternehmen stieg der Anteil schwerbehinderter Menschen an ihrer inländischen Belegschaft an, zehn hielten den Anteil konstant – nur vier meldeten einen Rückgang. Das ergab eine Umfrage der Süddeutschen Zeitung im Frühjahr 2008 unter den 30 Firmen, die im Deutschen Aktienindex (Dax) notiert sind. Drei Unternehmen machten keine Angaben: Deutsche Bank, Deutsche Börse und der Reifenhersteller Continental.

Viele Unternehmen verfehlen Pflichtquote

Große Firmen gelten als guter Indikator für die Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen, weil sie vergleichsweise mehr Betroffene beschäftigen als kleinere Betriebe. Der positive Trend der Umfrage deckt sich mit Angaben der Bundesagentur für

Arbeit. Demnach ist die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen innerhalb von zwölf Monaten bis Ende 2007 um 20.000 auf 170.000 gesunken. Bei einigen Dax-Unternehmen hat der Anteil schwerbehinderter Beschäftigter trotz allgemeinem Stellenabbau zugenommen.

Von den auskunftswilligen Unternehmen weisen der Softwarekonzern SAP, der Touristikkonzern TUI, der Waschmittelhersteller Henkel, der Immobilienfinanzierer Hypo Real Estate, der Rückversicherer Münchener Rück und der Sportartikelhersteller Adidas den geringsten Anteil schwerbehinderter Beschäftigter auf – sie kommen auf Quoten unter 2,6 Prozent. Die meisten Dax-Unternehmen verfehlen die Pflichtquote von fünf Prozent. Die Vorgabe schaffen laut eigenen Angaben nur die Autohersteller VW, Daimler und BMW, der Stahlkonzern ThyssenKrupp, der Nutzfahrzeughersteller MAN, Deutsche Post, Telekom und Eon. Als Haupthindernisse für die Einstellung schwerbehinderter Menschen gaben die Arbeitgeber häufig

den besonderen Kündigungsschutz für diese Beschäftigtengruppe und hohe Leistungsanforderungen von Arbeitsstellen an.

Deutsche Post größter Arbeitgeber

Zwei Drittel der Dax-Konzerne zahlten nach eigenen Angaben zuletzt Ausgleichsabgabe. Bei TUI waren dies beispielsweise über 712.000 Euro, bei Allianz 565.000 Euro oder bei Merck 120.000 Euro. Enorme Unterschiede gibt es bei der absoluten Zahl schwerbehinderter Beschäftigter. Unter den 30 größten börsennotierten deutschen Gesellschaften liegt die Deutsche Post mit knapp 11.000 schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorne. Die geringste Bedeutung spielte der Immobilienfinanzierer Hypo Real Estate mit gerade einmal 17 schwerbehinderten Beschäftigten.

Ziemlich düster sieht es mit der Ausbildung aus. Ob Fresenius Medical, Henkel, Merck, Linde, Adidas oder SAP – sie alle haben maximal zwei Auszubildende mit einer Schwerbehinderung. Vorne liegt die Telekom mit 92 schwerbehinderten Auszubildenden, gefolgt von Metro mit 64, Daimler mit mehr als 54, Eon mit 47 und Volkswagen mit 23 jungen Menschen in betrieblicher Ausbildung. ■

Anmerkung der Redaktion:

Der Beitrag spiegelt die Situation der Unternehmen vor der weltweiten Finanzkrise wieder. Welche Auswirkungen sie auf die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen haben wird, ist noch nicht abzusehen.

§ Schwerbehindertenvertretung Schulungen

Leitsatz:

Eine Schulung für die Schwerbehindertenvertretung nach § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX muss keine behindertenspezifische Thematik haben, sie muss jedoch einen konkreten Bezug zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung aufweisen. Die Erforderlichkeit ist grundsätzlich zu bejahen für eine einwöchige ERA-Schulung in einem Betrieb, in denen das Entgelt-Rahmenabkommen (ERA) gerade umgesetzt wird. (Nicht amtlicher Leitsatz)

LAG Hessen, Beschluss vom 12.10.2006 – 9 TaBV 57/06 – in br 4/2008, S. 120

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Beteiligten streiten um die Erforderlichkeit einer Schulung der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen und um die Erstattung der daraus resultierenden Kosten. Antragstellerin in diesem Verfahren war die Schwerbehindertenvertretung eines Betriebes, in dem auf der Grundlage eines Anerkennungstarifvertrages die Tarifverträge der hessischen Metall- und Elektroindustrie zur Anwendung kommen. Sie beschloss, ein Mitglied auf eine einwöchige Bildungsveranstaltung mit dem Thema „Eingruppierung nach dem Tarifvertrag“ zu entsenden. Der Seminarplan und eine vorläufige Kostenaufstellung, die sich auf 979 Euro belief, wurden den Beteilig-

ten am Verfahren übersandt. Die Arbeitgeberin lehnte die Kostenübernahme allerdings ab. Innerhalb des Verfahrens war die Schwerbehindertenvertretung der Auffassung gewesen, nach § 96 Abs. 4 Satz 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX sei der Vertrauensmann zum Besuch auch von Schulungen berechtigt, die keine unmittelbar behindertenspezifischen Themen zum Inhalt haben, da die Schwerbehindertenvertretung darüber zu wachen habe, dass die zugunsten der schwerbehinderten Menschen geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten und die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten erfüllt werden. Gemäß § 96 Abs. 8 SGB IX seien daher die Kosten der Bildungsmaßnahme durch die Arbeitgeberin zu tragen.

Nachdem die Schwerbehindertenvertretung im erstinstanzlichen Verfahren vor dem Arbeitsgericht unterlegen war, gab das Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen ihr Recht. Das Gericht hielt die Schulung für erforderlich im Sinne des § 96 Abs. 4 Satz 3 SGB IX. Diese Norm verlangt die Vermittlung von Kenntnissen, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung erforderlich ist. Sie stellt auf schwerbehindertenrechtliche Kenntnisse nicht ab. Das vermittelte Wissen muss sich vielmehr „nur“ unmittelbar auf die Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 SGB IX auswirken. Es kommt mithin konkret darauf an, ob sich die Thematik der Schulung den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung nach § 95 SGB IX zuordnen lässt. ■

§ Anspruch Gleichstellung

Leitsatz:

Die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen ist gerechtfertigt, wenn bei krankhafter Disposition des Arbeitnehmers eine Störung des Arbeitsverhältnisses und eine Gefährdung des Arbeitsplatzes voraussehbar ist. Das gilt insbesondere, wenn das bisherige Arbeitgeberverhalten nicht durch die gebotene Rücksichtnahme auf Arbeitnehmer mit gesundheitlichen Einschränkungen gekennzeichnet ist. (Nicht amtlicher Leitsatz)

LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 27.02.2007 - L 7 AL 333/03 (nicht rechtskräftig)

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Zwischen den Beteiligten ist streitig, ob der Kläger ein Anspruch auf Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen hat. Der 1943 geborene Kläger war seit 1992 bei der Arbeitgeberin als Bautechniker beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wurde am 22.11.2000 durch die Arbeitgeberin außerordentlich gekündigt, weil der Kläger bei der Staatsanwaltschaft Sachverhalte und Verhaltensweisen seiner Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht hatte, die seines Erachtens unrechtmäßig waren. Die Arbeitgeberin war der Auffassung, dass er dadurch gegen seine Loyalitätspflichten aus § 8 Abs. 1 Bundesangestelltentarifver-

trag (BAT) verstoßen hatte. Zuvor war der Kläger aus anderen Gründen mehrfach abgemahnt worden. Über diese Kündigung war zum Zeitpunkt der Entscheidung des Landessozialgerichtes (LSG) beim Arbeitsgericht ein Kündigungsschutzstreit anhängig. Durch das Versorgungsamt war zudem mit Wirkung vom 03.04.2000 beim Kläger ein Grad der Behinderung von 30 festgestellt worden. Insbesondere körperliche Einschränkungen, aber auch eine depressive Störung wurden hier attestiert. Aufgrund eines Prozessvergleiches wurde im Februar 2005 vereinbart, den GdB rückwirkend auf zunächst 40 und ab 01.09.2003 auf 50 zu erhöhen.

Am 19.10.2000 beantragte der Kläger die Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen. Die Agentur für Arbeit lehnte dies – auch nach Widerspruch – ab. Nachdem der Kläger erstinstanzlich vor dem Sozialgericht unterlegen war, hatte seine Berufung zum LSG Erfolg. In der Begründung führte das Gericht aus, dass gemäß § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX behinderte Menschen schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden sollen, wenn sie in Folge ihrer Behinderung durch die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX nicht erlangen oder behalten können. Diese Voraussetzungen waren nach Überzeugung des LSG im Falle des Klägers erfüllt, weil die Behinderung die wesentliche Ursache für die Arbeitsplatzgefährdung darstellte. Denn der Kläger litt seit längerem an einer ausgeprägten depressiven Symptomatik, die ihn in seiner Steuerungsfähigkeit einschränkte. ■

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wie läuft es in der Praxis?

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement hat in der Praxis erheblich an Bedeutung gewonnen. Dies bestätigt die erste bundesweite Studie zum Thema. Nun kommt es vor allem darauf an, kleine und mittlere Betriebe zu gewinnen und das Vertrauen der Mitarbeiter in das BEM zu stärken. Was wollen die Integrationsämter dafür tun und was empfehlen sie für den Datenschutz?

Wie verläuft die Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements in den Betrieben und Dienststellen? Um diese Frage zu beantworten, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Herbst 2006 die Universität Köln – Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation – mit einer wissenschaftlichen Studie beauftragt. Das einjährige Forschungsprojekt basiert auf einer bundesweiten schriftlichen Befragung – darunter auch in der Zeitschrift ZB – sowie auf Experteninterviews. Was hat die Studie ergeben und wie sind die Ergebnisse zu bewerten?

Verbreitung und Umsetzung

„Wir stehen mit dem BEM noch am Anfang“

Der Studie zufolge haben die Mehrheit der großen Unternehmen und mehr als die Hälfte der mittelgroßen Betriebe mittlerweile das BEM thematisiert. Bei kleinen Betrieben trifft dies nur auf 30 Prozent zu. In ungefähr jedem zweiten größeren Unternehmen und immerhin in jedem vierten Kleinbetrieb wird ein BEM durchgeführt.

Dabei informieren die meisten Betriebe ihre Schwerbehindertenvertretung frühzeitig (77 Prozent). Zugleich hat sie mehrheitlich mit der Einführung des BEM in den Betrieben zu tun. Dazu heißt es im Endbericht: „Die Schwerbehindertenvertretungen wirken maßgeblich an der Umsetzung des BEM mit und tragen entscheidend zu seiner Verbreitung bei.“

Methoden

„Information und Datenschutz sind Erfolgsfaktoren“

Zwei Drittel der Betriebe informieren ihre Belegschaft über das BEM, zum Beispiel durch Belegschaftsversammlungen, persönliche Anschreiben oder Aushang. Bemerkenswert ist, dass ein Fünftel der Betriebe und Dienststellen überhaupt nicht informiert, obwohl dies für die Akzeptanz des BEM eine herausragende Rolle spielt.

In knapp drei Viertel aller Betriebe werden erkrankte Beschäftigte auf der Grundlage der Sechs-Wochen-Frist angesprochen. Dabei erfolgt die Erstansprache in der Regel durch die Personalabteilung.

Nachholbedarf scheinen die Unternehmen in Sachen Aufklärung und Datenschutz zu haben: Jeder fünfte Betrieb weist nicht auf die Freiwilligkeit der Teilnahme an einem BEM hin. Und in knapp einem Drittel der Betriebe und Dienststellen werden die betroffenen Personen nicht über Art, Umfang und Verwendung der Daten informiert. Auch hat die Mehrzahl der Betriebe noch nicht geklärt, wo und wie die im Zusammenhang mit dem BEM erhobenen Daten aufbewahrt werden.

Für einen professionellen Umgang mit erkrankten und von Behinderung bedrohten Beschäftigten sind – gerade in mittelständischen und größeren Betrieben – eine gewisse Systematisierung und die Schaffung verbindlicher Strukturen und Abläufe sinnvoll. Dazu können die Einrichtung eines Integrationsteams sowie eine Integrations-, Betriebs- oder Dienstvereinbarung gehören. Die Befragung ergab, dass in der Praxis Ablaufpläne zum BEM und eine konkrete Ansprechperson die wichtigste Rolle spielen.

Externe Unterstützer

„Integrationsämter werden am häufigsten angesprochen“

Externe Unterstützung im Rahmen des BEM nimmt jeder zweite in die Untersuchung einbezogene Betrieb in Anspruch. Aus Sicht der Integrationsämter ist es erfreulich, dass ihr Angebot dabei besonders rege genutzt wird und sie von allen externen Partnern am häufigsten eingeschaltet werden. Nach den Krankenkassen an zweiter Stelle folgen dann bereits die



von den Integrationsämtern beauftragten Integrationsfachdienste. Dazu konstatiert der Forschungsbericht: „Beim Angebot der Integrationsämter stehen Information und Beratung im Vordergrund. Das bestätigt deren Expertise und zeigt, dass die Integrationsämter das BEM offensiv begleiten und unterstützen.“

Akzeptanz bei Arbeitnehmern

„Zwischen positiver Erwartung und Angst vor Kündigung“

Mehrheitlich besteht nach Einschätzung der Befragten bei den Betroffenen eine insgesamt eher neutrale bis positive Haltung zum BEM. Auf der anderen Seite schätzt etwa ein Viertel der Befragten die Bereitschaft zur Zustimmung sehr niedrig beziehungsweise eher niedrig ein. Negative Auswirkungen des BEM befürchten 29 Prozent: Dabei wird die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust oder vor einer Abschiebung in einen vorzeitigen Ruhestand am häufigsten genannt. Aber auch ungeklärte Fragen rund um den Datenschutz bereiten den Betrof-

fenen Sorgen. Experten sehen im Datenschutz einen der größten Vorbehalte auf Arbeitnehmerseite.

Einstellung der Arbeitgeber

„Von einer betrieblichen Präventionskultur noch weit entfernt“

Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement sind Prävention und Rehabilitation miteinander verbunden: Bestehende Arbeitsunfähigkeit soll überwunden, eine zukünftige Gefährdung vermieden und der Arbeitsplatz erhalten werden. Deshalb forderten die befragten Experten, das BEM nicht als ein isoliertes Instrument zur Integration von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu verstehen, sondern als Bestandteil einer betrieblichen Präventionskultur. Ihrer Einschätzung nach ist die Bereitschaft der Arbeitgeber, Rahmenbedingungen für ein BEM und für ein gesundes Altern durch Prävention zu schaffen, insgesamt noch gering ausgeprägt.

Auswirkungen des BEM

„Es ist zu früh für verlässliche Aussagen“

Die Maßnahmen des BEM zielen unter anderem auf eine Reduzierung der krankheitsbedingten Fehlzeiten. Dass dieser Effekt erreichbar ist, wird von 36 Prozent der Befragten bestätigt. Sie gaben außerdem an, dass in etwa der Hälfte der durchgeführten BEM-Fälle ein leistungsgerechter Einsatz erreicht werden konnte. 18 Prozent urteilten, dass sich die Einrichtung des BEM positiv durch den Rückgang krankheitsbedingter Kündigungen ausgewirkt habe. Viele der Antwortenden, die keine derartigen Effekte genannt haben, machten darauf aufmerksam, dass dies aufgrund der kurzen Laufzeit des BEM im Betrieb oder in der Dienststelle noch nicht möglich sei. ■



„Auch wenn es für eine endgültige Bewertung noch zu früh ist, so zeigen die Ergebnisse der Studie doch, dass sich das Instrument BEM auf einem guten Weg befindet. Jetzt kommt es darauf an, die

durchaus verständlichen Sorgen der Beschäftigten ernst zu nehmen und Vorbehalte gegenüber dem BEM auszuräumen. Wie man das macht? Durch ein transparentes Verfahren, umfassende Aufklärung und Information sowie einen verlässlichen Datenschutz!“

> Prof. Dr. Dr. Mathilde Niehaus, Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation an der Universität zu Köln. In der BIH Online Akademie wirkt sie als Expertin für das BEM mit: <http://akademie.integrationsamt.de>

Mehr Informationen

Der komplette Endbericht des Forschungsprojektes steht im Internet als PDF-Dokument zur Verfügung: www.bmas.de > Publikationen



„Betriebe können voneinander lernen“

Welche Schlussfolgerungen ziehen die Integrationsämter aus der Studie zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements? Die ZB fragte Dr. Helga Seel, Leiterin des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland in Köln und Mitglied im Vorstand der BIH.



? | Wie beurteilen Sie die Ergebnisse der Studie zum BEM?

Dr. Helga Seel Es ist erfreulich, dass sich das BEM, da wo es eingesetzt wird, positiv entwickelt und Wirkung zeigt. Dass das Angebot der Integrationsämter von Betrieben rege in Anspruch genommen wird, bestärkt und motiviert uns, unsere Unterstützung weiterzuentwickeln. Hier macht sich sicher die seit Jahrzehnten intensive Arbeit der Integrationsämter vor Ort in den Betrieben bemerkbar – diese Praxisnähe wird für uns auch weiterhin ein wichtiger Standard sein.

? | Wo sehen Sie zukünftig Handlungsbedarf?

Dr. Seel Gegen das BEM gibt es immer noch erhebliche Vorurteile und Einwände – gleichzeitig lassen sich die Vorteile, die ein gelungenes BEM für den Betrieb bringt, inzwischen durch gute Beispiele belegen. Dies muss offensiv kommuniziert werden. Weiteren Handlungsbedarf sehe ich in all den Fragen, die sich bei der Umsetzung aufgetan haben, etwa beim Datenschutz. Die ganz praktischen Fragen werden zum Beispiel in unseren Empfehlungen und Seminarkonzepten aufgearbeitet.

? | Die Integrationsämter setzen auch das Internet ein ...

Dr. Seel Von Anfang an haben die Integrationsämter die Umsetzung des BEM als Prozess verstanden, für den es kein Patentrezept gibt. Deshalb bieten wir mit der BIH Online Akademie seit Oktober 2008 eine Plattform, auf der man sich zum einen über das BEM informieren kann, zum Beispiel über rechtliche Fragen. Zum anderen ermöglicht dieses interaktive Internet-

ifdm 2008

Unter dem Motto „Gemeinsam Grenzen überwinden“ fand vom 22. bis 24. September 2008 in Berlin das 4. Internationale Forum Disability Management (ifdm) statt.

Über 120 Referentinnen und Referenten sowie mehr als 500 Teilnehmer aus aller Welt präsentierten und diskutierten die neuesten Erkenntnisse zum Thema Prävention und Wiedereingliederung in Arbeit und Beruf.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) war offizieller Partner der Veranstaltung. Sie war mit einem eigenen Stand und durch Dr. Helga Seel – Mitglied des Vorstandes der BIH – im Forum vertreten. Dr. Seel stellte die Aufgaben der Integrationsämter und die Chancen der Prävention vor. Insbesondere berichtete sie über die Erfahrungen der Integrationsämter mit dem BEM und ihre Ansatzpunkte, die

Betriebe und Dienststellen bei der Einführung eines BEM zu unterstützen. Auf großes Interesse stießen hierbei die Vorstellung der BIH Online Akademie aber auch Fragen zur Vergabe von Prämien an Betriebe für gelungene BEM-Vereinbarungen.

Auf dem Stand der BIH konnte man mehr über die Arbeit der Integrationsämter erfahren und entsprechende Informationsmaterialien erhalten. Dort wurde auch die neue BIH Online Akademie zum BEM live gezeigt, die viele Besucher anzog. Insgesamt war das ifdm 2008 in Berlin eine gelungene Veranstaltung für die Integrationsämter, deren Präsentationen großen Zuspruch erhielten. ■



Am Stand der BIH: Dr. Helga Seel (Mitte) und die Mitarbeiter der BIH-Geschäftsstelle (v.re.): Christian Vedder (Geschäftsführer), Ulrich Römer, Martina Oberle

angebot aber auch, Erfahrungen mit anderen auszutauschen oder Fragen an Experten zu richten. Hier möchte ich ermuntern: Probieren Sie es auch!

? Wie wollen die Integrationsämter mehr Betriebe für das BEM gewinnen?

Dr. Seel Deutlich wird, dass es vorwiegend Großbetriebe sind, die das BEM umsetzen und über erste Erfolge berichten. Kleine und mittelständische Betriebe sind noch eher selten, wie die Studie gezeigt hat. Um auch diesen Betrieben den Nutzen des BEM näher zu bringen, müssen wir unsere Unterstützungsangebote noch stärker auf deren Rahmenbedingungen und Bedürfnisse ausrichten. Dabei halte ich es für wichtig, die Dinge, die sich in großen Betrieben bereits bewährt haben, aber auch für kleinere Betriebe nützlich sind, entsprechend aufzubereiten und anzubieten. Zum Beispiel: die gezielte Information an die Belegschaft über das BEM und dessen Einführung im Betrieb. ■



Gewusst wie: Datenschutz

Ein sensibler Umgang mit persönlichen Daten stärkt das Vertrauen der Beschäftigten in das BEM und erhöht ihre Bereitschaft zur Mitwirkung. Worauf sollten Betriebe beim Datenschutz achten?

„Lieber Geld verlieren als Vertrauen“ – diese Aussage des Industriellen und Firmengründers Robert Bosch gilt auch für die Durchführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Denn das BEM kann nur gelingen, wenn die Beschäftigten davon überzeugt sind, dass in einem fairen Verfahren alle Möglichkeiten zum Erhalt ihres Arbeitsplatzes ernsthaft geprüft werden – auch wenn im Ergebnis nicht in jedem Fall eine Kündigung ausgeschlossen werden kann.

Geschützt sind die Daten über Fehlzeiten und ihre Ursachen genauso wie Daten über den Gesundheitszustand einer Person und die Behandlung. Für Krankheitsursachen, Krankheits- und Behandlungsverlauf und den aktuellen Gesundheitszustand gilt ein besonders hohes Schutzniveau. Grundsätzlich sind die für das BEM benötigten Daten beim Betroffenen selbst einzuholen. Für die Erhebung von Daten bei Dritten ist die schriftliche Einwilligung des Betroffenen zwingend erforderlich.

Wie sieht eine Einwilligungserklärung aus?

Eine Einwilligungserklärung sollte mit großer Sorgfalt formuliert werden. Eine pauschale Einwilligung oder die schriftlich erklärte Bereitschaft zur Mitwirkung am BEM reicht nicht aus! Damit die Erklärung wirksam ist, muss der Betroffene vor der Datenerhebung umfassend informiert worden sein. Das heißt, er willigt konkret ein, von wem und bei welcher Stelle welche Daten erhoben werden dürfen. Werden später weitere Daten benötigt, ist erneut das Einverständnis des Beschäftigten einzuholen.

Auch die Weitergabe von Daten muss von einer Einwilligung gedeckt sein. Das gilt sogar innerhalb des betriebli-

chen Integrationsteams! Lediglich die Information, dass der Mitarbeiter innerhalb der letzten zwölf Monate sechs Wochen arbeitsunfähig war, darf der Arbeitgeber auch ohne Einverständnis der betroffenen Person an den Betriebs- oder Personalrat sowie an die Schwerbehindertenvertretung weitergeben.

Was geschieht nach dem BEM mit den Daten?

Rechtliche Vorschriften dazu, ob und wie lange die im Laufe des Verfahrens gewonnenen Unterlagen und Daten aufzubewahren sind, gibt es nicht. In die Personalakte gehören nur die Eckdaten des Verfahrens: die Erklärung darüber, dass ein Betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten und durchgeführt oder dass es abgelehnt wurde, sowie die Dokumentation der umgesetzten Maßnahmen. Besonders geschützte Daten, wie Gutachten und Stellungnahmen der behandelnden Ärzte, der Reha-Träger oder des Sozialdienstes, gehören nicht in die Personalakte, allenfalls in die Akten des betriebsärztlichen Dienstes. Es kann aber auch vereinbart werden, dass diese Unterlagen dem Betroffenen nach Ablauf einer vereinbarten Zeit ausgehändigt oder dass sie vernichtet werden. ■

TIPPS

- So viele Daten wie nötig, so wenig Daten wie möglich erheben.
- Detaillierte Regelungen zum Datenschutz in eine Betriebsvereinbarung aufnehmen.
- Interessenkonflikte der Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams mit anderen Funktionen ausschließen.
- Letztlich gilt aber: Ohne Vertrauen geht es nicht!

Persönliches Budget

Warum wird es bisher kaum genutzt?



Seit Januar 2008 haben behinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf ein „trägerübergreifendes Persönliches Budget“. Was heißt das und wie verläuft bisher die Umsetzung? Eine Zwischenbilanz aus Sicht der Integrationsämter.

„Die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung behinderter Menschen stärken!“ – mit diesem Anspruch wurde das Persönliche Budget im Jahr 2004 gesetzlich eingeführt. Seither ist es möglich, bei einem Rehabilitationsträger anstelle von Sachleistungen ein Budget zu beantragen. Mit dem Persönlichen Budget bezahlt der behinderte Mensch die Aufwendungen, die zur Deckung seines persönlichen Hilfebedarfs erforderlich sind. Dabei regelt er den „Einkauf“ der Leistungen selbstständig und in eigener Verantwortung.

Keine neue Leistung

Das Persönliche Budget ist keine neue, zusätzliche Unterstützungsleistung. Neu ist nur die Form, in der die Leistung erbracht wird: Statt Sachleistungen, zum Beispiel ein Behindertenfahrdienst, kann man jetzt ein Budget erhalten, um sich genau diese Leistung einzukaufen. Die Höhe des Budgets entspricht dabei den Kosten für eine alternative Sachleistung. Seit Januar 2008 haben behinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf ein Persönliches Budget. Das bedeutet, dass bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen – dazu gehört, dass der Betroffene anspruchsberechtigt und die Leistung budgetfähig ist – grundsätzlich alle Anträge auf ein Persönliches Budget bewilligt werden. Sind mehrere Leistungsträger beteiligt, spricht man von einem trägerübergreifenden Persönlichen Budget. Der behinderte Mensch erhält in diesem Fall ein Budget, das sich aus Leistungen

verschiedener Träger zusammensetzt. Ansprechpartner des behinderten Menschen und Koordinator des Bewilligungsverfahrens ist in der Regel der Träger, der den Hauptanteil an Leistungen finanziert. Neben den Rehabilitationsträgern (Renten-, Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherung, Sozialhilfeträger, Jugendhilfe, Kriegsopferfürsorge sowie die Bundesagentur für Arbeit) können auch die Integrationsämter ein Persönliches Budget bewilligen.

Geringe Nachfrage

Vier Jahre nach Einführung des Persönlichen Budgets ist die Nachfrage jedoch immer noch gering. Wissenschaftliche Untersuchungen* zum Persönlichen Budget haben gezeigt, dass am häufigsten Leistungen der ambulanten Eingliederungshilfe im häuslichen Bereich – wie Hilfen zur hauswirtschaftlichen Versorgung – sowie Leistungen zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft, zum Beispiel Freizeitassistenz, als Budget genutzt werden. In den meisten Fällen wurde nur eine Leistungsart beantragt. Bei den trägerübergreifenden Persönlichen Budgets überwog eine Kombination aus Pflegeleistungen des Sozialhilfeträgers und der Pflegeversicherung. Die Mehrheit der Budgetnehmer war arbeitslos oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt.

Strukturelle Ursachen

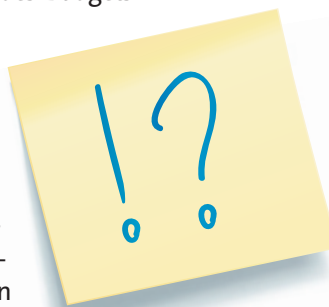
Die hohe Zahl von Fragen an die Integrationsämter weist auf einen großen Informationsbedarf hin. Warum wird das Persönliche Budget dennoch so

Persönliches Budget: Besser verstehen ...

Sachleistungen: Hier stellt der Leistungsträger Einrichtungen, Sachmittel oder entgeltliche Dienstleistungen zur Verfügung, indem er die Kosten unmittelbar übernimmt und so den Leistungsberechtigten von der Zahlungsverpflichtung freistellt.

Budgetfähige Leistung: Generell sind Leistungen budgetfähig, wenn der konkrete Hilfebedarf „alltäglich und regelmäßig wiederkehrend“ ist. Beispiele: Arbeitsassistenz, technische Arbeitshilfen, Leistungen zur beruflichen Weiterbildung, Einarbeitungshilfen.

Trägerübergreifendes Budget: Sind mehrere Leistungsträger beteiligt, kann ein Persönliches Budget trägerübergreifend erbracht werden: Der Budgetnehmer erhält die Geldleistung „wie aus einer Hand“. Typisch ist z.B. eine Kombination aus Arbeitsassistenz und Leistungen der Pflegeversicherung sowie der Sozialhilfe.





selten beantragt? „Das liegt sicher nicht am fehlenden Willen der gesetzlichen Leistungsträger, sondern an strukturellen Schwierigkeiten – bedingt zum Beispiel durch die Arbeitgeberrolle des Budgetnehmers oder organisatorische Hürden“, so Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der BIH, und fügt hinzu: „Auch bei den Integrationsämtern spielt das Persönliche Budget in der Praxis eine geringe Rolle.“ Im Jahr 2007 gab es bei den Integrationsämtern bundesweit nur drei Fälle an trägerübergreifenden Persönlichen Budgets. Ein Hauptgrund liegt darin, dass viele Leistungen der Integrationsämter schlichtweg nicht budgetfähig sind, etwa der große Bereich von Leistungen an Arbeitgeber.

Typische Situation

Aber auch bei den Leistungen an schwerbehinderte Menschen stößt man schnell an Grenzen, wie Karl-Friedrich Ernst an einem typischen Fall erklärt: „Kein schwerbehinderter Mensch hat ein Interesse daran, sich zum Beispiel einen teuren Personenaufzug, den er im Rahmen der Wohnungshilfe be-



hinderungsbedingt benötigt, in Form eines Persönlichen Budgets fördern zu lassen. Er braucht zunächst eine kompetente individuelle

Beratung durch den Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes. Nach der Auswahl einer geeigneten Maßnahme und dem Leistungsbescheid will er mit den folgenden finanziellen Transaktionen möglichst wenig zu tun haben. Häufig tritt er sogar seine Zahlungsansprüche an den Lieferanten ab.“

Gleiches Ziel – anderer Weg

Budgets spielen bei den Integrationsämtern tatsächlich nur im Rahmen der Arbeitsassistenz eine relevante Rolle. Sie werden dort aber bisher nur selten als trägerübergreifendes Persönliches Budget erbracht. Bei der Arbeitsassistenz können die Integrationsämter auch Regiekosten übernehmen, um den Budgetnehmer bei der Ausübung seiner Rolle als Arbeitgeber zu unterstützen.

Die Idee des Persönlichen Budgets – nämlich den berechtigten Wünschen und Bedürfnissen der behinderten Menschen stärker gerecht zu werden und die Beantragung von

Leistungen zu vereinfachen – setzen die Integrationsämter auf ihre Weise heute schon um: durch individuelle Beratung und praktische Unterstützung bei der Auswahl und Beschaffung bestmöglicher Hilfen. ■

* Abschlussbericht zum Modellprojekt „Trägerübergreifendes Persönliches Budget“ des BMAS (damals: BMGS), Juli 2007
Im Internet zu finden unter www.projekt-persoennesliches-budget.de

Persönliches Budget: Wie funktioniert das?

Antrag: Um ein Persönliches Budget zu erhalten, muss bei einem Reha-Träger oder dem Integrationsamt ein Antrag gestellt werden. Gegebenenfalls wird der Antrag an die zuständige Stelle weitergeleitet. Hat der Betroffene Anspruch auf Leistungen verschiedener Träger, kann er ein trägerübergreifendes Persönliches Budget beantragen.

Abstimmungsgespräch: Bei einem trägerübergreifenden Budget wird der Antragsteller zu einem Gespräch eingeladen. Der gemeinsam beratene individuelle Hilfeplan hält fest, welche Ziele der behinderte Mensch hat, wie er sie erreichen kann und in welchem Umfang Unterstützungsleistungen erforderlich sind. Das auf dieser Grundlage berechnete Persönliche Budget ist so hoch wie die Kosten einer alternativen Sachleistung.

Bewilligung: Das Budget wird in der Regel für ein Jahr bewilligt und monatlich im Voraus gezahlt. In einer Zielvereinbarung wird festgelegt, wofür das Persönliche Budget bestimmt ist. Der Leistungsempfänger verpflichtet sich damit, das Geld nur für diesen Zweck auszugeben. Verwendungsnachweise und Abrechnungen können entfallen.

PERSÖNLICHES BUDGET: WAS HEISST DAS FÜR BUDGETNEHMER?

- Selbstbestimmte Ausgestaltung der bewilligten Hilfen
- Passgenauere Deckung des individuellen Bedarfs
- Alle Leistungen aus einer Hand durch trägerübergreifende Zusammenarbeit
- Hohes Maß an eigener Verantwortung und Steuerungsfähigkeit des Budgetnehmers gefordert
- Risiko, dass die Geldmittel für die selbst zu beschaffenden Hilfen nicht ausreichen
- Übernahme von Arbeitgeberpflichten bei Beschäftigung einer Assistenzkraft