

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds



Wissenstransfer Inklusion

der Kammern in Nordrhein-Westfalen

**Beschäftigung behinderter Menschen –
(k)eine Herausforderung?**



Industrie- und Handelskammer
Bonn/Rhein-Sieg



Handwerkskammer Düsseldorf



Gliederung Handreichung

1. Gründe für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

- 1.1 Das Interesse der Betriebe für das Thema wecken
- 1.2 Relevante rechtliche Rahmenbedingungen

2. Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen - Einwände und Befürchtungen behandeln

3. Arten von Behinderung und ihre Auswirkungen im Arbeitsleben – mit Fakten Entscheidungsgrundlagen schaffen

4. Rahmenbedingungen im Betrieb gestalten

- 4.1 Betriebe auf dem Weg zur Barrierefreiheit
- 4.2 Wege zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- 4.3 Hilfen und Unterstützungssysteme

5. Gute Beispiele

6. Checklisten

- 6.1 Ausbildung von Menschen mit Behinderungen
- 6.2 Ausbildung für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG / § 42 HwO (Fachpraktiker)
- 6.3 Vorgehensweise zur Ermittlung der Notwendigkeit einer Fachpraktikerausbildung und Umsetzung der Ausbildung
- 6.4 App „Inklusion und Beschäftigung“

7. Verzeichnisse, Quellen und Links

1

Gründe für die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung



1.1 Das Interesse der Betriebe für das Thema wecken

Azubis und Beschäftigte mit Behinderungen

Warum sollten Arbeitgeber Jugendliche mit Behinderungen ausbilden? Weshalb sollten sie Menschen mit Behinderung beschäftigen? Wie können Arbeitgeber Azubis und Beschäftigte mit Behinderungen individuell fördern? Was muss ich da besonders beachten? Wie werde ich dabei unterstützt? – das könnten Fragen sein, die in Ihrem Beratungsprozess an irgendeiner Stelle als Themen Ihres Gesprächspartners auftreten oder die Sie selbst ansprechen können. Erste Antworten darauf finden sich in den folgenden Kapiteln.

Bis zum Jahr 2025 wird vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels die Zahl der Erwerbspersonen um etwa sechs Millionen sinken. Betriebe, die sich strategisch und frühzeitig mit Personalplanung beschäftigen, nehmen vielfältige Personalressourcen in den Fokus. Mit der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung lassen sich vor diesem Hintergrund neue Beschäftigtenpotenziale erschließen. Diese Menschen sind häufig besonders motiviert und für ihre betriebliche Integration gibt es zahlreiche Beratungs- und Unterstützungsangebote, zum Beispiel von den Arbeitsagenturen und Integrationsämtern.

Motiviert und loyal

Wenn Arbeitgeber Auszubildende suchen und Mühe haben, geeigneten Nachwuchs zu finden?

Wenn Unternehmen sich motivierte, Kolleginnen und Kollegen wünschen, die frischen Wind ins Unternehmen bringen

Dann sollten Arbeitgeber über den Tellerrand sehen: Zahlreiche Jugendliche mit Behinderungen suchen einen Ausbildungsplatz, viele Menschen mit Behinderung suchen einen Arbeitsplatz. Diese Menschen zeichnen sich oft durch eine überdurchschnittliche Motivation und Loyalität für den Betrieb aus.



Viele Möglichkeiten individueller Unterstützung

Für Auszubildende mit Behinderungen gibt es spezifische Angebote über die normalen Berufsschulen hinaus:

- Jugendliche mit Behinderungen können Stütz- und Förderunterricht erhalten, beispielsweise zur Aufarbeitung des Unterrichtsstoffs oder zur Vorbereitung auf Prüfungen. Die Kosten der „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH) trägt die Arbeitsagentur.
- Für Auszubildende mit Behinderungen, beispielsweise Menschen mit einer Seh-, Hör-, oder Körperbehinderung, gibt es spezielle Förderschulen.

Und vielfältige Unterstützung gibt es nicht nur für die Ausbildung, sondern insgesamt für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. So beraten und unterstützen die Agenturen für Arbeit und die Integrationsämter die Betriebe bei der Ausgestaltung behinderungsgerechter Arbeitsplätze.

Zahlen, Daten, Fakten

Für viele Betriebe wird es zunehmend schwieriger, Auszubildende und Fachkräfte zu finden: So gibt es in vielen Regionen aufgrund der demografischen Entwicklung nicht mehr genügend qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber.

Jeder vierzehnte Ausbildungsbetrieb – bei größeren Betrieben sogar jeder sechste – fördert nach Angaben des Kompetenzzentrums für Fachkräfte-sicherung Jugendliche mit Behinderungen durch Nachhilfe oder Stützunterricht; in jedem elften Unternehmen werden Jugendlichen mit Behinderungen zudem berufsvorbereitende Maßnahmen angeboten. Diese Maßnahmen werden von der Arbeitsagentur finanziert.

Die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen wird vielfältig gefördert

Arbeitgeber können Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung beantragen. Zudem besteht die Möglichkeit, sich die Ausbildungskosten und Gebühren beim jeweiligen Träger erstatten zu lassen.

Ausbildungsvergütung:

- Wenn sie Auszubildende mit Behinderungen einstellen, können Arbeitgeber finanzielle Zuschüsse zu Ausbildungsvergütung erhalten: Die Zuschüsse betragen bis zu 60 % für behinderte und bis zu 80 % für schwerbehinderte Auszubildende. Sie werden für die gesamte Ausbildungszeit gezahlt. In Ausnahmefällen wird die Ausbildungsvergütung komplett übernommen.
- Ansprechpartner sind ihre örtliche Arbeitsagentur, das Jobcenter oder z.B. Rehabilitationsträger. IHKs oder HWKs, die eine Fachberatung für Inklusion anbieten, beraten Sie gerne zu den finanziellen Zuschussmöglichkeiten

Ausbildungskosten und -gebühren:

- Die Ausbildungsbetriebe können unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausbildungsprämie erhalten. Diese kann man beispielsweise für die Entstehung der Kosten bei Lehrmaterialien und Berufsbekleidung nutzen.
- Die Höhe der Ausbildungsprämie beträgt 3.000 Euro pro Ausbildungsplatz für Menschen mit Schwerbehinderung. Arbeitgeber die nicht

beschäftigungspflichtig sind, erhöht sich die Prämie um weitere 1.000 Euro. Nach Abschluss einer erfolgreichen Ausbildung kann man weitere Zuschüsse bzw. Prämien beantragen.

- Wenn Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen ausbilden, z.B. weil er außerordentliche Schwierigkeiten hat, einen Ausbildungsplatz zu finden, können auch die im Rahmen der Ausbildung anfallenden Gebühren (z.B. Eintrags- oder Prüfungsgebühren) übernommen werden. Die Höhe der Gebühren variiert, bei Elektroberufen liegt sie z.B. bei 2.600 Euro.
- Ansprechpartner ist das jeweils zuständige Integrationsamt.

Inklusion rechnet sich

Dass sich Inklusion rechnet, zeigt eine aktuelle Untersuchung der AUDI AG. Das Unternehmen ermittelt kontinuierlich die Wirtschaftlichkeit des Einsatzes leistungsgewandelter Mitarbeiter (Belegschaftsmitglieder mit betriebsärztlich festgestellter anforderungsbezogener Einschränkung, anerkannt schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen sowie Frauen während der Schwangerschaft). Zentrale Ergebnisse sind:

- Gruppen mit einem höheren Anteil leistungsgewandelter Mitarbeiter bringen mehr Ideen zur Verbesserung der Produktionsabläufe ein
- Je älter eine Fertigungsgruppe durchschnittlich ist, desto weniger Fehler werden gemacht
- Leistungsgewandelte Mitarbeiter sind motivierter, zufriedener mit ihrer Arbeit und seltener krank, wenn sie sich gut integriert fühlen
- Wesentlich für eine gelingende Inklusion ist ein gesundheitsorientierter und wertschätzender Führungsstil wie auch eine offene Kommunikation

Die Erfahrungen bei Audi zeigen auch, dass das gesamte Team beim Inklusionsprozess mitgenommen und informiert werden muss. Geschieht das nicht, können Neid und Diskriminierung entstehen, da die leistungsgewandelten Beschäftigten in der Regel an körperlich weniger anstrengenden Arbeitsplätzen arbeiten. Hier ist es wichtig, dass viel Aufklärungsarbeit betrieben wird, damit Verständnis entstehen kann, und insgesamt ein hoher ergonomischer Standard gewährleistet ist, der allen Mitarbeitern zu Gute kommt.

Quellen: Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis; Projekt AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren! 2010; ZB Behinderung & Beruf 1/2015

1.2 Relevante rechtliche Rahmenbedingungen

Im Folgenden finden Sie erste Hinweise zu wichtigen rechtlichen Grundlagen zum Thema Behinderung

Schwerbehinderung und Gleichstellung

Schwerbehinderung (§ 2 Abs.2 SGB IX)

- ab einem Grad der Behinderung (GdB) von 50
- Feststellung durch die für das Schwerbehindertenrecht zuständige kommunale Behörde (z.B. Sozialämter, gemeinsame Versorgungsämter)

Gleichstellung (§ 2 Abs.3 SGB IX)

- Behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber mindestens 30 können den schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Voraussetzung ist, dass sie ohne die Gleichstellung keinen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können.
- Gleichstellungen werden auf Antrag der behinderten Menschen von der Agentur für Arbeit ausgesprochen. Die Gleichstellung wird (rückwirkend) mit dem Tage des Antragseinganges bei der Agentur für Arbeit wirksam.
- Gleichgestellte behinderte Menschen können alle Rechte und Leistungen (ausgenommen: Zusatzurlaub und der vorzeitige Renteneintritt) zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Schwerbehindertenrecht in Anspruch nehmen.

Schwerbehindertenausweis

- Der Schwerbehindertenausweis wird von der nach Landesrecht zuständigen Behörde ausgestellt, wenn der GdB mindestens 50 beträgt.
- Der Ausweis dient gegenüber Behörden, Sozialleistungsträgern, Arbeitgebern usw. als Nachweis der Schwerbehinderung.
- Der Ausweis belegt den Anspruch auf bestimmte Unterstützungsleistungen und Nachteilsausgleiche (z.B. Freifahrt mit dem ÖPNV, erhöhter Urlaubsanspruch, besonderer Kündigungsschutz).



Besonderer Kündigungsschutz nach § 168 SGB IX

Rechtliche Vorgaben

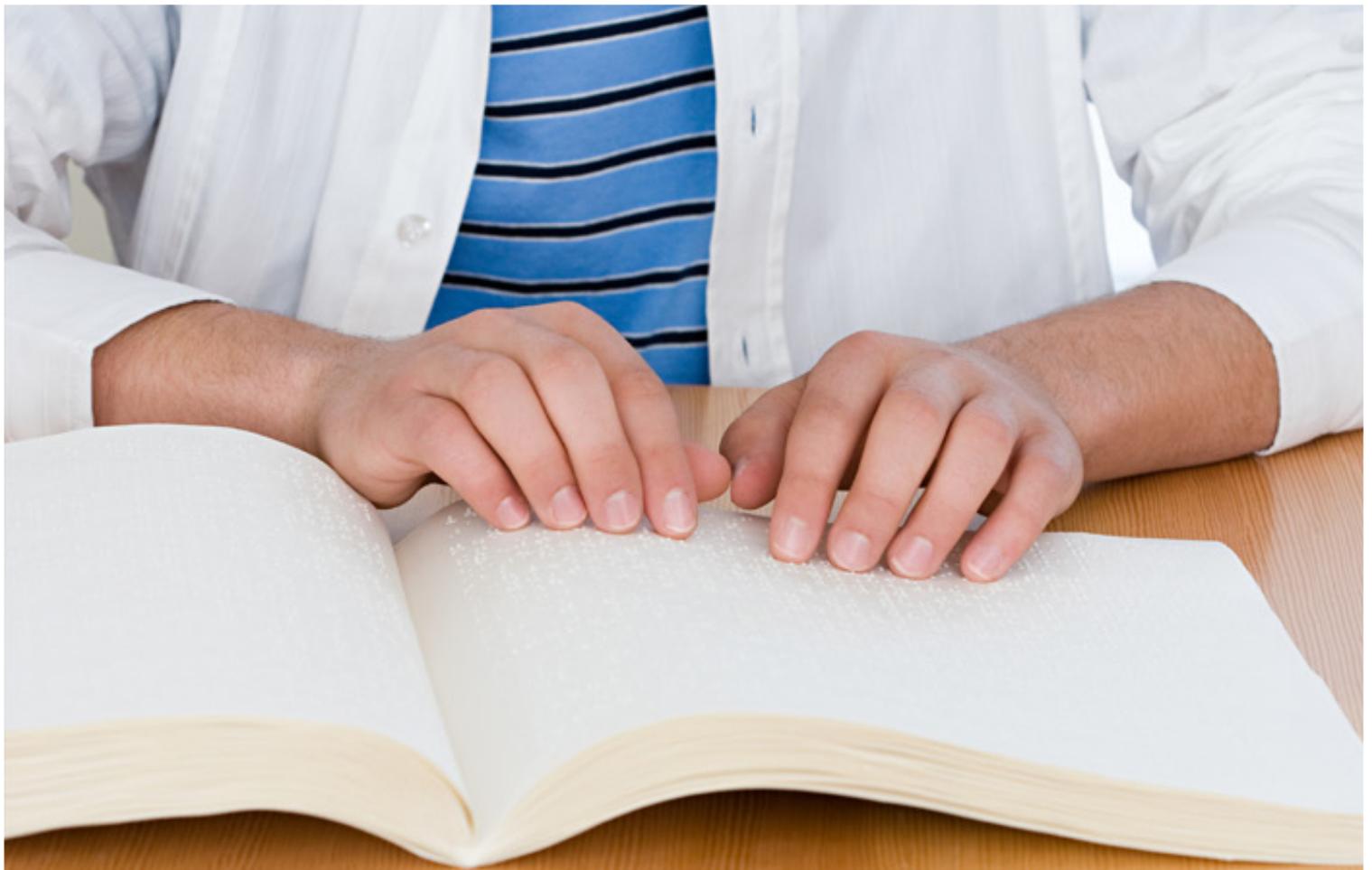
- Den besonderen Kündigungsschutz genießt ein Arbeitnehmer nur, wenn es sich bei ihm um einen schwerbehinderten Menschen oder er einem schwerbehinderten Menschen von der Agentur für Arbeit gleichgestellt wurden.
- Der besondere Kündigungsschutz gilt nach der Rechtsprechung des BAG unter folgenden Voraussetzungen:
 - Es muss ein Antrag auf Gleichstellung oder Feststellung der Schwerbehinderteneigenschaft gestellt worden sein. Dies muss mindestens 3 Wochen vor Zugang der Kündigungserklärung erfolgt sein.
 - Die Versorgungsverwaltung oder die nach Landesrecht zuständige Behörde bzw. die Agentur für Arbeit hat innerhalb der 3-Wochenfrist keine Entscheidung getroffen. Dies beruht nicht allein auf fehlender Mitwirkung des Antragstellers.
 - Wenn eine Feststellung der Versorgungsverwaltung bzw. der nach Landesrecht zuständigen Behörde über einen GdB unterhalb von 50 bzw. eine ablehnende Entscheidung der Agentur für Arbeit erstinstanzlich erfolgt ist, kann der Arbeitnehmer den besonderen Kündigungsschutz auch dann in Anspruch nehmen, wenn gegen die erstinstanzliche Entscheidung Rechtsmittel eingelegt worden sind, das heißt diese noch nicht bestandskräftig ist.

Beteiligung des Integrationsamtes

- Der Arbeitgeber benötigt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen die vorherige Zustimmung des Integrationsamtes. Erst wenn die Entscheidung des Integrationsamtes in Form der Zustimmung vorliegt, kann der Arbeitgeber die Kündigung wirksam erklären.
- Zustimmungsfrei ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Beispiel durch:
 - einen einvernehmlichen Aufhebungsvertrag,
 - eine Kündigung von Seiten des schwerbehinderten Menschen oder durch
 - Fristablauf bei einem befristeten Arbeitsverhältnis

Ausgleichsabgabe

- Unternehmen ab 20 Mitarbeitenden unterliegen der Beschäftigungspflicht nach § 154 SGB IX und müssen eine Quote von 5 % für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte erreichen
- Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtplatz:
 - 125 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %
 - 220 Euro bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %
 - 320 Euro bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %
- Erleichterungen gibt es für kleinere Betriebe bzw. Dienststellen: Arbeitgeber mit
 - jahresdurchschnittlich weniger als 40 Arbeitsplätzen: Sie müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen und zahlen monatlich 125 Euro, wenn sie diesen Pflichtplatz nicht besetzen;
 - jahresdurchschnittlich weniger als 60 Arbeitsplätzen: Sie müssen 2 Pflichtplätze besetzen; sie zahlen 125 Euro monatlich, wenn sie weniger als 2 Pflichtplätze besetzen, und 220 Euro, wenn weniger als 1 Pflichtplatz besetzt ist.



2

Menschen mit Behinderung ausbilden und beschäftigen – Einwände und Befürchtungen behandeln

Auf den folgenden Seiten finden Sie Hinweise und Argumente, wie Sie mit häufig geäußerten Fragen und Befürchtungen Ihrer betrieblichen Ansprechpartner umgehen können. Diese beantworten beispielsweise Fragen wie „Weshalb ist es sinnvoll, sich als Betrieb verstärkt für Menschen mit Behinderung zu öffnen?“, „Welchen Nutzen habe ich davon?“ etc.

2.1 „Weshalb sollte ich ausgerechnet Menschen mit Behinderung ausbilden/einstellen?“

Argument 1

Bis zum Jahr 2025 wird vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels die Zahl der Erwerbspersonen um etwa sechs Millionen sinken. Betriebe, die sich strategisch und frühzeitig mit Personalplanung beschäftigen, nehmen vielfältige Personalressourcen in den Fokus. Sie sollten sich hierbei folgende Fragen stellen:

- Wie entwickelt sich der Arbeitsmarkt?
- Wer wird die Arbeit im Betrieb zukünftig erledigen?
- Welche personellen Ressourcen braucht der Betrieb hierfür?

Eine wichtige Gruppe, die als potenzielle Mitarbeitende zur Verfügung stehen und die noch viel zu wenige Betriebe bei Einstellungen und Ausbildung berücksichtigen, sind Menschen mit Behinderungen. Diese sind oft gut qualifiziert und meist hoch motiviert:

- 56 % der Menschen mit Schwerbehinderungen haben nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit eine abgeschlossene Berufsausbildung.
- 8 % der Studierenden haben nach Angaben des Deutschen Studentenwerks Behinderungen oder chronische Krankheiten.

Argument 2

Neben der Tatsache, dass Menschen mit Behinderung ein vielfach noch nicht genutztes Potenzial im Kampf gegen den Fachkräftemangel darstellen, spricht noch ein weiterer Punkt für die Rekrutierung von Menschen mit Behinderungen: ein Ansatz, der als „Diversity“ (Vielfalt) bezeichnet wird.

- Dieser strategische Ansatz nutzt die Tatsache, dass Menschen sich hinsichtlich Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit etc. und auch im Hinblick auf Art und Ausmaß von Behinderungen unterscheiden. Jede Art von Unterschied bringt



dabei auch vielfache Fähigkeiten und Perspektiven mit sich.

- Diese Vielfalt gilt es zu nutzen und zu fördern, denn Firmen, die Diversity leben und eine entsprechende Unternehmenskultur pflegen, sind häufig flexibler und innovationsfreudiger und damit wirtschaftlich erfolgreicher.

Argument 3

„Behindert“ automatisch mit „leistungsgemindert“ gleichzusetzen, ist nicht nur falsch, sondern kann sich als ausgesprochen dumm erweisen, z.B. wenn dadurch Ausbildungs- und Arbeitsplätze unbesetzt bleiben, obwohl Menschen mit Behinderung diese Anforderungen nicht nur erfüllen, sondern, wenn man ihnen eine Chance gibt, auch ganz besonders loyal und zuverlässig arbeiten.

- Es liegt in der Hand jedes einzelnen Inhabers oder für den Betrieb Verantwortlichen, betriebswirtschaftlich sinnvoll zu handeln und dabei gleichzeitig volkswirtschaftlich Notwendiges und sozialverantwortlich Tun zu verbinden.
- Darüber hinaus zeigt ein solches Handeln auch allen anderen Mitarbeitenden im Betrieb, dass das Unternehmen sich um seine Beschäftigten kümmert und auch im Fall, dass sich Mitarbeitende durch die Arbeit im Betrieb eine Leistungseinschränkung erwerben (z.B. durch langjähriges schweres Heben und Tragen), für sie da ist.
- Und was man nicht vergessen darf: Auch die Kunden bekommen mit, dass sich der Betrieb sozial und gesellschaftlich verantwortlich zeigt – das steigert das Image des Unternehmens!

2.2 „Das kostet mich doch jede Menge Geld zusätzlich? Wir müssen als Betrieb doch auch wirtschaftlich denken.“

Argument 1

Im Gegenteil, es lohnt sich auch finanziell an vielen Stellen: Es senkt die Ausgleichsabgabe und es gibt Zuschüsse und kostenfreie Beratung

- Wer Menschen mit Behinderungen einstellt, hat neben motivierten und oft sehr qualifizierten Beschäftigten auch finanzielle Vorteile: Die Neueinstellung eines jeden Beschäftigten mit Behinderungen senkt die Ausgleichsabgabe.
- Zudem bezuschussen die Integrationsämter die Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze und ihre Gestaltung. Die Kosten der Schaffung der Arbeitsplätze bzw. Ausbildungsplätze lassen sich durch Zuschüsse der Integrationsämter senken.
- Bei der Ausgestaltung behinderungsgerechter Ausbildungsplätze beraten und unterstützen die Agenturen für Arbeit.

Argument 2

Im Gegenteil, es lohnt sich auch finanziell an vielen Stellen, denn eine Mehrfachanrechnung auf Pflichtarbeitsplätze ist möglich

- Grundsätzlich wird ein/e schwerbehinderte/r Mitarbeiter/in auf einen Pflichtarbeitsplatz angerechnet.
- In bestimmten Fällen kann die Agentur für Arbeit die Anrechnung eines schwerbehinderten Beschäftigten auf maximal drei Pflichtarbeitsplätze zulassen (nach § 159 Abs. 1 SGB IX). Voraussetzung: Sie beschäftigen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter, deren oder dessen Teilhabe am Arbeitsleben aufgrund ihrer oder seiner Schwerbehinderung besonders erschwert ist:
- Beispielsweise können schwerbehinderte Menschen, die vorher in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt oder nur teilzeitbeschäftigt waren, auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden.

- Ein schwerbehinderter Auszubildender wird ebenfalls auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet.
- Übernehmen Sie den Auszubildenden im Anschluss an eine abgeschlossene Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis, können Sie sich im ersten Jahr der Beschäftigung zwei Pflichtarbeitsplätze anrechnen lassen.

Argument 3

Im Gegenteil, es lohnt sich auch finanziell an vielen Stellen, denn eine Ausbildung wird im Hinblick auf die Ausbildungsvergütung finanziell gefördert

- Wer Auszubildende mit Behinderungen einstellt, kann finanzielle Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung erhalten:
- Die Zuschüsse betragen bis zu 60 % für behinderte und bis zu 80 % für schwerbehinderte Auszubildende und werden für die gesamte Ausbildungszeit gezahlt. In Ausnahmefällen wird die Ausbildungsvergütung sogar komplett übernommen.
- Für die Schaffung neuer Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen einschließlich der Ausstattung können Arbeitgebern weitere Zuschüsse und Darlehen zustehen. Gleiches gilt für Ausbildungsplätze, die längerfristig schwerbehinderten Menschen vorbehalten bleiben: Der Zuschuss beträgt im Regelfall, vom LVR-Integrationsamt, 60 % bis 70 % der Investitionskosten, in besonderen Fällen bis 80 %. Darüber hinaus können vom jeweiligen Träger die behinderungsbedingten Anschaffungen bis zu 100 % übernommen werden.
- Ansprechpartner sind die örtliche Arbeitsagentur, das Jobcenter oder Rehabilitationsträger (z.B. Krankenkasse, gesetzliche Unfall- oder Rentenversicherung).



Argument 4

Im Gegenteil, es lohnt sich auch finanziell an viele Stellen, denn eine Ausbildung kann im Hinblick auf die Ausbildungskosten und -gebühren finanziell gefördert werden

- Arbeitgeber haben die Möglichkeit einen Antrag zur Bewilligung auf Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren zu stellen (z.B. Eintragungs- und Prüfungsgebühren, Gebühren der überbetrieblichen Ausbildungsabschnitte)
- Arbeitgeber, die einen behinderten Jugendlichen, der für die Zeit der betrieblichen Ausbildung gem. § 151 Abs. 4 SGB IX gleichgestellt ist, zur Berufsausbildung einstellen, können Prämien und Zuschüsse erhalten. Die Höhe der Zuschüsse beträgt:
 - 1.000 Euro zu Beginn der Ausbildung,
 - je 2.000 Euro für jedes Ausbildungsjahr,
 - 1.000 Euro bei Abschluss der Ausbildung.
- Ausbildende Arbeitgeber können zusätzlich eine einmalige Prämie in Höhe von 3.000 Euro pro Ausbildungsplatz für Menschen mit Schwerbehinderung erhalten. Betriebe die nicht beschäftigungspflichtig sind, erhöht sich die Prämie und weitere 1.000 Euro.
- Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten, die einen besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen ausbilden (z.B. weil dieser außerordentliche Schwierigkeiten hat, einen Ausbildungsplatz zu finden), werden auch die im Rahmen der Ausbildung anfallenden Abschluss-, Eintrags- und Prüfungsgebühren in vollem Umfang bezahlt.
- Die Höhe der Gebühren variiert, bei Elektroberufen liegt sie zum Beispiel bei 2.600 Euro.
- Ansprechpartner ist das zuständige Integrationsamt

2.3 „Das ist doch alles ziemlich kompliziert? Was ich da alles beachten und wissen muss!“

Argument

Das ist leichter als gedacht! Denn:

- Bei der Besetzung freier Stellen mit Menschen mit Behinderung lassen sich jederzeit die Agentur für Arbeit oder das zuständige Jobcenter einschalten. Diese stellen auch gerne die jeweiligen Fördermöglichkeiten vor.
- Die technischen Fachdienste der Arbeitsagentur beraten, wenn für die Einstellung eine behindertengerechte Aus- oder Umgestaltung des Arbeitsplatzes notwendig ist. Auch eine finanzielle Förderung hierfür ist möglich.

- Bei allen Fragen rund um den Arbeitsalltag von Menschen mit Behinderungen hilft der Integrationsfachdienst. Er klärt Vorgesetzte und Kollegen auf und steht beratend zur Seite. Beispielsweise kann er im Falle eines hörbehinderten Beschäftigten verschiedene Kommunikationsformen vorstellen.
- Einige Kammern bieten ebenfalls eine Inklusionsberatung an. Die Inklusionsberater der Kammern begleiten den Betrieb, auf Wunsch des Arbeitgebers, von Anfang bis Ende eines Prozesses. Darüber hinaus, stehen die Inklusionsberater der Kammern für eine Nachbetreuung zu Verfügung.

2.4 „Ok, ich könnte mir das schon vorstellen, aber ich komme doch gar nicht an potenzielle Bewerber ran! Es bewerben sich auch keine.“

Argument

Das ist leichter als gedacht! Denn:

- Potenzielle Auszubildende mit Behinderungen lassen sich in Stellenausschreibungen direkt ansprechen und auffordern, sich zu bewerben.
- Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten lassen sich dort kommunizieren, wo Menschen mit Behinderungen sind: in Schulen, (Behinderten-) Sportvereinen etc.
- Durch die Beratung und Unterstützung der Integrationsfachdienste lassen sich potenzielle und geeignete Bewerberinnen und Bewerber mit Behinderungen finden.
- Jugendliche mit Behinderungen lassen sich durch Praktika oder Praxisphasen im Unternehmen für das Unternehmen interessieren. Auf diese Weise lernt der Betrieb die Bewerberinnen und Bewerber kennen und kann herausfinden, wer für die Stelle geeignet ist. Um passende Praktikanten zu finden, können Unternehmen mit lokalen Verbänden, Vereinen oder Schulen Kooperationen eingehen.
- Die Zugänglichkeit der Angebote ist hierbei ein Erfolgsfaktor. Im Rahmen der Recruitingmaßnahmen, aber auch ganz grundsätzlich helfen Informationen über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, die barrierefrei verfügbar sind (z.B. im Internet).

2.5 „Ok, ich könnte mir das schon vorstellen, aber wer ersetzt mir die zusätzlichen Kosten für die Anpassung der Arbeitsplätze?“

Argument

Natürlich ist die Einrichtung von geeigneten Arbeitsplätzen mit den notwendigen technischen Hilfsmitteln eine wichtige Voraussetzung, um Menschen mit Behinderungen einzustellen oder auszubilden. Auch hier werden Sie unterstützt, denn:

- Behindertengerechte Anpassungen von Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie die damit verbundenen wiederkehrenden Kosten können durch Darlehen und Zuschüsse zum Teil bis zu voller Höhe gefördert werden.
- Gefördert werden sowohl bauliche Maßnahmen, z.B. geeignete Rampen für Menschen die einen Rollstuhl benutzen, als auch die Anschaffung technischer Hilfsmittel, z.B. Großbildschirme für Menschen die eine Sehbehinderung haben.
- Zuständig sind die Integrationsämter, Arbeitsagenturen, Jobcenter und Rehabilitationsträger. Bei der Einrichtung der Arbeitsplätze stehen die Agenturen für Arbeit mit ihren Technischen Beraterinnen und Beratern zur Verfügung

2.6 „Was ist, wenn es Schwierigkeiten in der Berufsschule gibt? Da kann ich doch nicht helfen!“

oder „Bei so viel Theorie schaffen das die behinderten Jugendlichen nicht! Dazu haben sie in ihrer Schulzeit zu wenig gelernt!“

Argument

Doch, denn es gibt viele Möglichkeiten individueller Unterstützung für Arbeitgeber bei der schulischen Qualifizierung während der Ausbildung, damit das Ausbildungsziel zuverlässig erreicht werden kann.

- Für Auszubildende mit Behinderungen gibt es spezifische Angebote über die normalen Berufsschulen hinaus:
- Jugendliche mit Behinderungen können Stütz- und Förderunterricht erhalten, beispielsweise zur Aufarbeitung des Unterrichtsstoffs oder zur Vorbereitung auf Prüfungen. Die Kosten der „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH) trägt die Arbeitsagentur.
- Es gibt Berufsschulen die bereits Erfahrungen im Umgang und in der Beschulung von Auszubildenden mit Behinderungen haben.

2.7 „Na ja, bei einigen Behinderungsarten klappt eine Lehre vielleicht. Aber wir können doch z.B. keine Gehörlosen oder Körperbehinderten ausbilden, bei der vielen Kommunikation und erforderlichen Flexibilität!“

Und außerdem sind sie doch oft auch viel langsamer, z.B. wenn sie eine Lernbehinderung haben – das beeinträchtigt unsere Abläufe! Da wollen wir uns damit lieber nicht belasten. Wenn es nicht klappt, dann stehen wir alleine da mit dem behinderten Azubi und müssen sehen, wie wir den durchziehen. Das kostet personelle Kapazitäten und bremst die anderen!“

Argument

Das klappt gut, denn die meisten behinderungsbedingten Einschränkungen lassen sich durch technische Hilfsmittel ganz oder teilweise kompensieren.

- Dies zeigen auch die Zahlen: 2009 haben etwa 42.000 Menschen mit Behinderung an einer berufsfördernden Maßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses teilgenommen. Ca. 14.000 Jugendliche mit Behinderung führten eine auf ihre Bedürfnisse angepasste vereinfachte

Berufsausbildung durch. 6.000 Auszubildende mit Schwerbehinderung befanden sich in einer regulären betrieblichen Ausbildung.

- Die betriebliche Praxis zeigt: Auszubildende mit Lernbehinderung beeinträchtigen die betriebliche Routine grundsätzlich nicht stärker als Auszubildende ohne Behinderung. An vielen Beispielen lässt sich auch belegen, dass ein Jugendlicher, der zwar theoretisch „schwach“ ist, in der Praxis den anderen sogar überlegen ist.
- In einigen Fällen bietet sich auch die „verzahnte Ausbildung“ in Kooperation mit einer Reha-Einrichtung an.
- Die Aufwendungen für eine behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung können vom zuständigen Rehabilitationsträger, bei Auszubildenden ist dies in der Regel die Arbeitsagentur, vollständig übernommen werden. Darüber hinaus unterstützen die Integrationsämter die Neueinrichtung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte Menschen ebenfalls mit Zuschüssen.

2.8 „Wir sind ein Industriebetrieb, da muss man schon mal körperlich ran. Wie sollen behinderte Jugendliche das schaffen? Vielleicht kann ich jemanden in der Verwaltung einsetzen, aber niemals in der Produktion!“

Argument

Doch, denn viele Beispiele zeigen, dass viele Menschen trotz Behinderung auch körperlich volle Leistung bringen können.

- Menschen mit Behinderungen sind je nach Arbeitsplatz zu 100 % leistungsfähig. Damit sie auch gut im Betrieb ankommen, gibt es Maßnahmen zur Einstiegsqualifizierung (die Einstiegsqualifizierung soll auf die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung vorbereiten). Sollte die Behinderung bestimmte Tätigkeiten erschweren, so lassen sich Arbeitsplätze mit finanzieller Förderung z.B. durch das Integrationsamt so gestalten, dass 100-prozentige Leistungsfähigkeit gegeben ist.

- Um sich einen Eindruck von der tatsächlichen Leistungsfähigkeit verschaffen zu können, bieten Schnupperpraktika, Schülerbetriebspraktika, Praktika im Rahmen einer Berufsvorbereitungsmaßnahme oder auch Praktika von Menschen, die aktuell in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung gefördert werden, eine gute Möglichkeit zur praktischen Erprobung.
- Unterstützung leisten hierbei die Arbeitsagenturen und die Integrationsämter bzw. die von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste.

2.9 „Wir sind eine Spedition, da herrscht ein rauer Umgangston aus dem Hof, auch im Büro ist es nicht anders. Da gehen die Jugendlichen mit Behinderung doch unter, die fühlen sich da nicht wohl!“

Argument

Doch, denn betriebliche Erfahrungsberichte zeigen, dass das gut funktioniert und sich das Betriebsklima dadurch verbessert.

- Viele Betriebe berichten, dass sich das Betriebsklima durch die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen positiv verändert habe. So berichten betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder über positive Erfahrungen mit Ausbildungsgruppen, in denen Jugendliche mit Behinderung integriert sind. Demnach entwickelt sich in diesen Gruppen häufig eine sehr hohe Sozialkompetenz, die sich vorteilhaft auf die gesamte Ausbildungssituation auswirkt.
- Menschen mit Behinderung möchten nicht mit „Samthandschuhen“ angefasst werden. Ein respektvoller und fairer Umgangston miteinander kommt allen im Betrieb zugute.
- Wenn es trotzdem Schwierigkeiten geben sollte, dann helfen die Integrationsämter bzw. die von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste.

Quellen: Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis; Projekt AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren! 2010



3

Arten von Behinderung und ihre Auswirkungen im Arbeitsleben – mit Fakten Entscheidungsgrundlagen schaffen

In den folgenden Abschnitten finden Sie kurze Erläuterungen zu den wichtigsten Behinderungsarten und ihren Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit.

3.1 Was ist Autismus?

Sehr lange herrschte die Meinung, eine Beschäftigung von Menschen mit Autismus wäre nur in Ausnahmefällen möglich. Doch Autismus hat vielfältige Erscheinungsformen, die von einer schweren geistigen Behinderung, die einen Arbeitgeber vor große Herausforderungen stellt, bis hin zu eher milderen Formen wie dem Asperger-Syndrom reichen (das sog. Autismus-Spektrum). Menschen mit dieser eher leichten Ausprägung des Autismus können hoch intelligent sein, wirken aber oft schüchtern, kontaktscheu oder sozial wenig kompetent. Die Ursachen für Autismus liegen in einer Störung der Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung. Dies wirkt sich oft aus auf folgende Bereiche:

Sozialverhalten

Menschen mit Autismus neigen dazu, sich von ihrer Umwelt abzukapseln, oder wirken irgendwie seltsam und unnahbar. Vielen fällt es auch schwer, sich in andere Menschen hineinzusetzen und ihre Gedanken und Empfindungen zu verstehen.

Kommunikation

Ca. die Hälfte der Menschen mit frühkindlichem Autismus erwirbt nie eine „sinnvolle“ Sprache. Andere Menschen mit dieser Behinderung sind in ihrem Sprachgebrauch sehr auf sich bezogen und reden eher zu ihrem Gesprächspartner als mit ihm. Weiterhin fällt es ihnen schwer, die Mimik und Gestik ihres Gegenübers zu interpretieren. Sprichwörter und Redewendungen verstehen sie oft wortwörtlich (z.B. „auf der Leitung stehen“).

Rituale und Spezialinteressen

Zu den typischen Symptomen von Autismus gehören die ständige Wiederholung bestimmter Körperbewegungen und rituelle Verhaltensweisen. Veränderungen in der vertrauten Ordnung führen oft zu starker Unsicherheit – so kann schon das Verrücken eines Möbels wie eines Bürotisches zu heftigen emotionalen Reaktionen führen. Auf der anderen Seite entwickeln Menschen mit Autismus oft ganz spezielle Interessen und entwickeln großartige Fertigkeiten, sog. Inselbegabungen. Diese lassen sich für Ausbildung und Beruf gezielt nutzen.

Menschen mit Autismus sind inzwischen zu ca. 5 % auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig und ein noch größerer Anteil ist möglich, wenn ihre besonderen



Fähigkeiten (z.B. eine überdurchschnittliche Beobachtungsgabe, eine ausgeprägte Merkfähigkeit auch für geringste Details, übergroßes Interesse an technischen Dingen) noch stärker in den Vordergrund rücken. Denn dadurch sind sie für bestimmte Tätigkeiten ganz besonders geeignet. Oft sind dies monotone Aufgaben, für die eine besonders hohe und langandauernde Konzentration notwendig ist.

Die Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Autismus stellt eine große Herausforderung dar. Mit der Unterstützung durch speziell qualifizierte Integrationsfachdienste, die Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen informieren, unterweisen und qualifizieren, sowie durch die Einarbeitung durch einen Jobcoach steigen die Erfolgchancen beträchtlich.

Autismus

Autismus ist eine angeborene Entwicklungsstörung, die zu einer veränderten Wahrnehmungs- und Informationsverarbeitung führt. Die Symptome und individuellen Erscheinungsformen sind vielfältig. Sie äußern sich vor allem im sozialen Umgang, in der Kommunikation oder auch in sich immer wieder gleichen Handlungen. Bekannt sind vor allem das „Kanner-Syndrom“ als frühkindlicher Autismus (ca. 140.000 betroffene Menschen in Deutschland) oder als eher leichte Form des Autismus das sog. Asperger-Syndrom (ca. 70.000 Menschen in Deutschland).

Weitere Informationen:
www.autismus.de

Quelle: ZB spezial S. 4-5

3.2 Was ist eine Bewegungsbeeinträchtigung?



Menschen mit Bewegungsbeeinträchtigung leiden unter Schädigungen des zentralen Nervensystems, des Skelettsystems oder der Gliedmaßen. Zentral ist in allen Fällen eine mehr oder weniger eingeschränkte Bewegungsfähigkeit. In manchen Fällen kommen Sprachstörungen oder neurologische Störungen hinzu, die sich beispielsweise in einem veränderten Temperaturempfinden äußern. Auch können neuropsychologische Symptome (wie Konzentrationsschwierigkeiten oder Antriebslosigkeit) oder chronische Schmerzen vorliegen. Dazu kommt in vielen Fällen die daraus resultierende psychische Belastung, besonders, wenn die Erkrankung sich verschlimmert wie beispielsweise bei Multipler Sklerose. Hier kann es dann zu starken Schwankungen der körperlichen und seelischen Verfassung kommen. Außer im Falle einer weiteren Behinderung sind die kognitiven und intellektuellen Fähigkeiten von Menschen mit Bewegungsstörungen nicht beeinträchtigt, allerdings kann je nach Beeinträchtigung das Sprachbild verwaschen oder schwer verständlich sein.

Im beruflichen Kontext führen Bewegungsbeeinträchtigungen beispielsweise dazu, dass Arbeitsmittel nicht oder nur mit großem Aufwand selbständig genutzt



werden können. Auch die vorhergesehenen Arbeitsabläufe können zu Problemen führen durch mangelnde Koordination oder Kraft oder dadurch, dass mehr Zeit für diese Arbeitsabläufe benötigt wird. Hier sind dann entsprechend zeitliche Puffer einzuplanen. Erschwerend ist hier auch eine unzureichende oder fehlende Barrierefreiheit von Betrieben und Arbeitsplätzen.

Die beruflichen Möglichkeiten hängen sehr stark von den individuellen Voraussetzungen ab. Allgemein gilt jedoch: Je nach individueller fachlicher Qualifikation und Neigung können Menschen mit Bewegungseinschränkungen in nahezu jedem Arbeitsfeld tätig sein, insbesondere, wenn durch Beseitigung von baulichen Barrieren, Einsatz von technischen Hilfsmitteln und Arbeitsassistenz (zum selbständigen Erledigen von Aufgaben mit Hilfe personeller Unterstützung) passende Voraussetzungen geschaffen werden. Grundsätzlich jedoch gilt, dass mit dem Ausmaß der Selbständigkeit auch die Aussicht auf eine erfolgreiche berufliche Integration steigt. Eine wichtige Rolle spielen dabei die konkreten Arbeitsbedingungen: Neben räumlichen Bedingungen (z.B. Barrierefreiheit im Hinblick auf Rollstuhlnutzung) erschweren die Beschäftigung unflexible Arbeitszeiten, hoher Zeitdruck, körperlich anstrengende Tätigkeiten, Fein- und Präzisionsarbeiten, häufiges Gehen, Sitzen oder Stehen ohne Möglichkeit zum Haltungswechsel, extreme Witterungsbedingungen, ständige Vibrationen oder unergonomische Bewegungsabläufe. Daher ist die Ergonomie ein wichtiger Aspekt bei der Gestaltung eines passenden Arbeitsplatzes. Hier geht es um die Ausstattung des Arbeitsplatzes z.B. mit technischen Hilfsmitteln und die Arbeitsorganisation, z.B. im Hinblick auf Arbeitsabläufe, Zusammenarbeit im Team, Arbeitszeit oder Pausenregelung. Zu beachten ist ebenfalls, dass neben den Arbeitsplätzen selbst auch die gemeinschaftlich genutzten Räume wie auch die innerbetrieblichen Angebote barrierefrei sind.

Bewegungsbeeinträchtigungen: Unterschiedliche Ursachen und Auswirkungen

Personen mit Bewegungsbeeinträchtigungen (Synonym: Körperbehinderungen): Durch eine Schädigung des Stütz- und Bewegungsapparates, eine andere organischen Schädigung oder eine chronischen Krankheit sind Menschen mit Bewegungsbeeinträchtigungen in ihren Verhaltensmöglichkeiten beeinträchtigt, was die Selbstverwirklichung in sozialer Interaktion erschwert ist. Daneben führen auch Barrieren in der Umwelt zu einer Behinderung der Teilhabe an allen Lebensbereichen. Entgegen einem weit verbreiteten Vorurteil sind körperlich behinderte Menschen nicht auch gleichzeitig geistig- oder lernbehindert.

Ursache	Auswirkung
Hirnorganisch bedingte Störungen	Störung von Koordination und Gleichgewicht sowie Lähmungen an Armen und Beinen
Muskelerkrankungen	muskulären Schwächen bis Lähmungserscheinungen
Rückenmarkschäden	Teillähmungen der Arme und Beine bis zur Querschnittslähmung
Krankheiten des äußeren Nervensystems	Lähmungen an Armen und Beinen
Arterielle Verschlusskrankheiten der Beine	schmerzhaft eingeschränktes Gehen
Starke Gewebsveränderungen (Lymphödeme und Lipödeme)	eingeschränkter Gebrauch der Arme oder Beine
Rheumatische Entzündungen der Gelenke oder der Wirbelsäule	Funktionseinbußen der Gliedmaßen
Wirbelsäulenschäden	Auswirkungen auf die Bewegungsfähigkeit
Verlust oder Teilverlust von Armen und Beinen	Auswirkungen auf die Bewegungsfähigkeit
Versteifungen und Bewegungseinschränkungen von Arm- und Beingelenken	eingeschränkter Gebrauch der Arme oder Beine
Neurologische Erkrankungen wie Parkinson oder Multiple Sklerose	Multiple körperliche Beeinträchtigungen

Erste Anlaufstellen: Integrationsamt

Weitere Informationen: www.lvr.de (unter „Soziales – Menschen mit Behinderung“)

www.ifd-net.de | www.lwl-integrationsamt.de | www.ifd-westfalen.de

Quelle: ZB spezial S. 8-10

3.3 Was ist Blindheit oder Sehbehinderung?

Blindheit oder Sehbehinderung wird in vielen Fällen durch eine Schädigung des Sehnervs oder der Netzhaut verursacht. Manche der Betroffenen haben diese Einschränkung schon bei der Geburt, bei anderen tritt sie erst im späteren Lebensalter auf. Dies kann plötzlich (z.B. durch einen Unfall) geschehen oder schleichend wie bei einigen erblich bedingten Erkrankungen.

Blind zu sein bedeutet nicht unbedingt, gar nichts mehr zu sehen: Nur ca. 5 % der blinden Menschen verfügen über keinen Sehrest und können somit nicht einmal mehr hell und dunkel unterscheiden. Eine Sehbehinderung kann unterschiedliche Formen annehmen. Es kann eine verminderte Sehschärfe zugrunde liegen oder auch eine Einschränkung des Gesichtsfelds, so dass beispielsweise nur noch ein punktgroßer Ausschnitt der Umgebung wahrgenommen werden kann. Sehbehinderte Menschen können auch unter einer extrem hohen Blendempfindlichkeit leiden oder keine Farben mehr wahrnehmen. Auch starkes Schielen oder eine verschleierte Sicht durch eine getrübte Linse („Grauer Star“) können zu einer extremen Herabsetzung des Sehvermögens führen. Aus all diesen Einschränkungen resultieren z.B. Schwierigkeiten, Schriftstücke zu lesen, Formulare auszufüllen oder Präsentationen zu verfolgen. Hinzu kommen Schwierigkeiten, sich zu orientieren oder eigenständig im Raum zu bewegen, sei es auf dem Weg zur Arbeit oder im Betrieb/am Arbeitsplatz. Ein großes Handicap blinder Menschen ist darüber hinaus der fehlende Blickkontakt in der Kommunikation. Wie stark jemand konkret durch eine Sehschädigung beeinträchtigt ist, hängt konkret jedoch davon ab, in welchem Umfang die Einschränkung durch andere Fähigkeiten oder Hilfen kompensiert werden können, beispielsweise durch den Tastsinn, ein gutes Gehör oder das Einhalten einer systematischen Ordnung – Stärken, die sich auch beruflich nutzen lassen. Zusätzlich existieren effektive technische Hilfsmittel (wie Vergrößerungsgeräte, Vorlesegeräte, Braillezeilen, computergestützte Hilfsmittel, spezielle Software) und personelle Hilfen (Arbeitsassistenten, z.B. als Vorlesekraft oder generell zur Unterstützung am Arbeitsplatz), die eine qualifizierte berufliche Tätigkeit ermöglichen.

Die Beschäftigung blinder und sehbehinderter Menschen erfolgte traditionell in Berufen wie



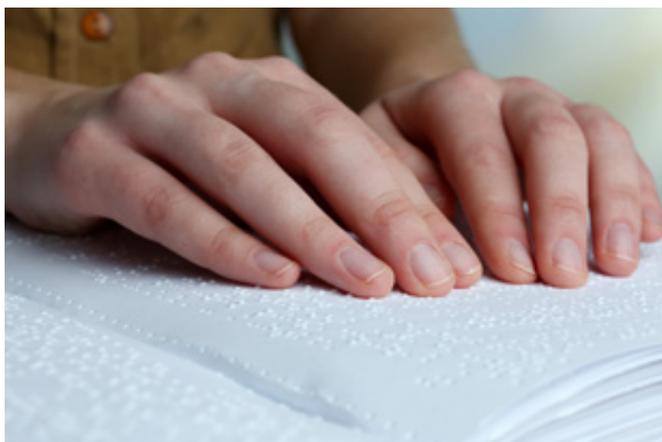
beispielsweise Telefonist/in oder Stenotypist/in – diese Berufe werden jedoch kaum noch nachgefragt. Neue Perspektiven haben sich zum Beispiel neben Callcentern im Kontext von IT-Berufen entwickelt, beispielsweise Fachinformatiker/in, IT-Kaufleute oder auch Webdesigner/in. Zahlreiche weitere, sehr spezielle Berufe haben sich darüber hinaus entwickelt, beispielsweise in der Brustkrebsvorsorge (medizinische Tastuntersucher/in), in der Sprachanalyse (bei der Polizei) oder in der Sensorik (Geruchs- und Geschmacksprüfung in der Lebensmittelproduktion). Große Beschäftigungsfelder sind aktuell medizinisch-technische, soziale und handwerkliche Berufe. Durch den Einsatz von Hilfsmitteln und Arbeitsassistenten ergeben sich jedoch Beschäftigungschancen in beinahe jedem Berufsfeld.

Blindheit / Sehbehinderung

Blindheit und Sehbehinderung werden unter dem Oberbegriff „Sehschädigung“ zusammengefasst.

- **Blind:** Nach dem deutschen Sozialrecht gilt als blind, wer auf dem besseren Auge ein Sehvermögen von weniger als zwei Prozent besitzt. Das heißt auch: Auch wer noch über einen Sehrest verfügt und zum Beispiel Lichtschein wahrnimmt, kann als „blind“ eingestuft sein.
- **Hochgradig sehbehindert:** Das Sehvermögen ist auf zwei bis fünf Prozent der Norm herabgesetzt. Die Betroffenen können blinden Menschen gleichgestellt werden.

- **Sehbehindert:** Das Sehvermögen auf dem besseren Auge beträgt trotz Sehhilfen höchstens 30 Prozent.
- **Schwerbehindert:** Ab einem Grad der Behinderung von 50. Die Sehschärfe beträgt beiderseits noch max. 20 % (trotz Sehhilfen)



Geburtsblind / Späterblindet

Für Menschen, die im Erwachsenenalter erblinden, ist der Verlust der Sehkraft ein tiefgreifender Einschnitt im Leben, der große Ängste hervorruft. Die Verarbeitung der Behinderung psychisch sehr belastend. Nicht selten kommen weitere gesundheitliche Beeinträchtigungen hinzu. Dagegen stellen sich Menschen, die von Geburt oder früher Kindheit an erblindet sind, schon früh auf die Behinderung ein. Sie erlernen die Blindenschrift (Braille- oder Punktschrift), werden in ihrer Mobilität trainiert und frühzeitig im Umgang mit entsprechenden modernen Techniken geschult. In einem späteren Lebensalter fällt dieses schwerer. Oft zwingt dann auch die Behinderung dazu, den bisher ausgeübten Beruf aufzugeben und beruflich noch einmal ganz von vorn anzufangen.

Hilfen für den Arbeitsplatz

Für blinde und sehbehinderte Menschen im Beruf und ihrer Arbeitgeber gibt es eine Reihe von Hilfen und Unterstützungsangeboten, die vom Integrationsamt oder einem Reha-Träger

gefördert werden können. Erste Anlaufstelle für Informationen und Beratung sind die Integrationsämter mit ihren Technischen Beratungsdiensten und die von ihnen beauftragten Integrationsfachdienste (IFD). Möglichkeiten sind:

- Technische und optische Hilfsmittel.
- Fachliche Beratung durch Integrationsfachdienste.
- Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und technische Ausstattung.
- Arbeitsassistenten.
- Qualifizierung am Arbeitsplatz (Job-Coaching).
- Orientierungs- und Mobilitätstraining.
- Weiterbildungen.
- Zuschüsse zu Investitionskosten.
- Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen.

Was kann der Betrieb tun?

Rechtzeitig handeln: Sensibilisieren Sie im Betrieb für erste Anzeichen einer Sehbehinderung, z.B. schnelle Ermüdung bei der Bildschirmarbeit, stark verkürzter Leseabstände, Danebengreifen, Fehlritte beim Treppensteigen. Bei einer Erkrankung frühzeitig Unterstützung anbieten bzw. das Betriebliche Eingliederungsmanagement durchführen.

Arbeitsplatz behindertengerecht gestalten: Blinde und sehbehinderte Menschen sind besonders auf ihr Gehör angewiesen und müssen deshalb vor Lärm geschützt werden. Die Beleuchtung ist den Anforderungen der jeweiligen Sehbehinderung anzupassen (hoher Lichtbedarf oder Blendempfindlichkeit). Schlechtes Sehen kann zu Fehlhaltungen und Rückenproblemen führen. Daher auf eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes achten.

Ansprechpartner sein: Besuchen Sie die Betroffenen regelmäßig an ihrem Arbeitsplatz und bieten Sie Unterstützung an. Ermutigen Sie die Kollegen und ihre Vorgesetzten, aufeinander zuzugehen und offen über den Umgang mit Behinderten zu sprechen.

Erste Anlaufstellen: Integrationsamt und Integrationsfachdienste
Weitere Informationen: Netzwerk berufliche Teilhabe blinder und sehbehinderter Menschen (NBT): www.ihre-einstellung.de

Quelle: ZB spezial S. 12-15

3.4 Was ist Diabetes?

Diabetes ist eine der häufigsten chronischen Erkrankungen, Tendenz steigend. Die Formen, Symptome und Auswirkungen von Diabetes mellitus sind sehr vielfältig. Daher gibt es keine generellen Regeln, wie damit im Arbeitskontext zu verfahren ist. Prinzipiell sind somit beinahe alle beruflichen Kontexte für Diabetiker/innen möglich. Entscheidend ist daher der konkrete Einzelfall und das Zusammenspiel des/der Betroffenen mit dem Arbeitgeber, dem behandelnden Facharzt, dem Betriebsarzt, der Schwerbehindertenvertretung, dem betrieblichen Integrationsteam und dem Integrationsamt.



Diabetes

Diabetes mellitus (Diabetes = Durchfluss, mellitus = honigsüß), auch Zuckerkrankheit genannt, ist ein Sammelbegriff für verschiedene Stoffwechselstörungen, die gekennzeichnet sind durch eine Überzuckerung des Blutes (Hyperglykämie), bedingt durch den Mangel an Insulin. Die Bauchspeicheldrüse erzeugt das Hormon Insulin, das den Zuckerhaushalt des Körpers steuert (Verbrennung durch Zellen, Speicherung in der Leber etc.). Insulin hält auch den Blutzuckerspiegel konstant. Wenn nicht mehr genug oder gar kein Insulin produziert wird, kommt es zur Überzuckerung bzw. Übersäuerung des Blutes. Nach der WHO-Klassifizierung werden vor allem zwei Typen von Diabetes mellitus unterschieden.

Diabetes Typ 1

Verbreitung: Etwa 550.000 Menschen in Deutschland.

Die Krankheit kommt akut zum Ausbruch, meist in einem frühen Lebensalter. Autoimmunerkrankung, die zu absolutem Insulinmangel führt.

Das körpereigene Immunsystem zerstört in einer Überreaktion die insulinproduzierenden Betazellen der Bauchspeicheldrüse. Symptome sind z.B. Müdigkeit, Gewichtsverlust, starker Durst und Harndrang, Nervosität.

Behandlung: Eine Heilung ist bisher nicht möglich. Das fehlende Insulin muss in Form einer Insulintherapie durch Präparate kontinuierlich bis ans Lebensende zugeführt werden. Es gibt gut entwickelte Methoden, die Therapie an individuelle Bedürfnisse anzupassen. Schulung und Motivation nach dem Auftreten der Krankheit.

Diabetisches Koma: Bei einer fehlenden oder unzureichenden Versorgung mit Insulin kann durch Übersäuerung des Blutes ein lebensbedrohliches Koma auftreten (muss als Notfall direkt stationär behandelt werden).

Diabetes Typ 2

Verbreitung: Mit etwa 8 Millionen Fällen in Deutschland der weitaus größte Anteil an Diabetes-Erkrankungen. Wurde früher als „Altersdiabetes“ bezeichnet, heute sind jedoch auch zunehmend jüngere Menschen betroffen.

Die Krankheit Verursacht durch eine Insulinresistenz, entwickelt sich schleichend, von relativem bis zu absolutem Insulinmangel im späteren Krankheitsverlauf, oft verbunden mit Übergewicht. Zum Teil keine Symptome, zum Teil Müdigkeit, Antriebslosigkeit, Kraftlosigkeit und Folge-Erkrankungen (z.B. Stoffwechsel, Nervensystem, Herz-Kreislauf-System) mit schwerwiegenden Auswirkungen (z.B. Depression, Bluthochdruck, Herzinfarkt, Schlaganfall, Sehschwäche bis zur Erblindung, Nierenversagen, Fußkrankungen bis zur Amputation).

Behandlung: Schulung und Motivation, regelmäßige Bewegung, angepasste Ernährung, bei Bedarf Medikamente (Antidiabetika), relativ selten zusätzlich Insulintherapie. Ein Großteil der Erkrankungen bei Typ 2 ist durch Lebensstilfaktoren verursacht oder beeinflusst. Werden die Erkrankungen früh erkannt, können sie sehr gut mit Änderungen des Lebensstils behandelt werden.

Diabetisches Koma: Bei Typ 2 sehr selten.

Weitere Informationen: www.diabetikerbund.de

3.5 Was ist Epilepsie?

Unsicherheit bei Arbeitgebern, wie mit Menschen mit Epilepsie im Arbeitskontext umzugehen ist und wo Gefahren bestehen, ist einer der zentralen Gründe, weshalb diese keine Anstellung finden oder ihren Arbeitsplatz verlieren. Insofern leiden sie (in Deutschland ca. 800.000 Personen) oft nicht nur an ihrer Krankheit, sondern auch unter den Vorurteilen im Zusammenhang mit ihrer Erkrankung. Nur langsam setzt sich das Wissen durch, dass Epilepsie eine organische Krankheit ist wie andere auch, dass es unterschiedliche Schweregrade gibt, dass sie wirkungsvoll behandelbar ist und sogar geheilt werden kann bzw. ausheilt (häufig bei im Kindesalter auftretenden Anfällen).

Epilepsie ist eine anhaltende Funktionsstörung des Gehirns, die auf einer fehlerhaften Entladung von Neuronen beruht. Ursachen sind angeborene oder erworbene Hirnschädigungen (z.B. durch Sauerstoffmangel bei der Geburt, Hirnhautentzündungen, Tumore oder Schädel-Hirn-Verletzungen). Epileptische Anfälle können sehr unterschiedlich verlaufen. Die Abstände zwischen den Anfällen betragen zwischen Tagen über Wochen und Monate bis hin zu Jahren. Betroffene haben in der Zeit dazwischen keine gesundheitlichen Einschränkungen – diese bestehen nur im Rahmen der Symptome während eines Anfalls.

Epilepsien werden überwiegend medikamentös mit Antiepileptika behandelt. Gut medikamentös eingestellt sind ca. 70 % - 75 % der Betroffenen dauerhaft anfallsfrei, bei den restlichen Patienten wird zumindest eine erhebliche Besserung der Anfallshäufigkeit erzielt. Daneben ist eine geregelte Lebensführung von großer Bedeutung für die Vermeidung von Anfällen. Arbeitgeber befürchten oft Arbeitsunfälle und Haftungsansprüche. Jedoch sind statistisch gesehen Beschäftigte mit einer epileptischen Erkrankung nicht häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt als andere Beschäftigte, auch nicht in gewerblich-technischen Berufen. Das konkrete Risiko hängt zum einen ab von Art und Verlauf des Anfalls, zum anderen von der Situation am Arbeitsplatz. Die Sicherheit am Arbeitsplatz lässt sich oft durch einfache Schutzvorrichtungen an Maschinen und Anlagen hinreichend erhöhen. Haftungsansprüche resultieren nur aus grob fahrlässigem oder vorsätzlichem Handeln. Dies ist jedoch dann zu verneinen, wenn der Arbeitgeber die Einsatzmöglichkeiten des epilepsiekranken Beschäftigten sachgerecht geprüft und entsprechende Vorkehrungen getroffen hat. Hier unterstützen Betriebsarzt/Betriebsärztin und Fachkraft für Arbeitssicherheit. Beschäftigte,

die an Epilepsie leiden, haben gegenüber dem Betrieb eine Informationspflicht, wenn daraus betriebliche Risiken entstehen können.

Nach zweijähriger Anfallsfreiheit wird das Gefährdungsrisiko als so gering eingestuft, dass auch Berufe wie Industriemechaniker/in, OP-Schwester/Pfleger oder Erzieher/in ausgeübt werden dürfen. Ausnahmen bilden jedoch Berufe wie Zimmerer/in (wegen der Absturzgefahr) oder Berufskraftfahrer/in (Taxi/LKW). Hier werden 5 anfallsfreie Jahre ohne Medikation verlangt.

Epilepsie und Anfallsarten

Großer Anfall / Grand Mal

Der Betroffene verliert das Bewusstsein, er versteift sich, stürzt und beginnt am ganzen Körper zu zucken. Während des Anfalls, der ein bis zwei Minuten dauert, hat der Kranke keine Kontrolle über seinen Körper. Er kann sich in die Zunge beißen, einnässen und ist anschließend benommen und desorientiert. Diese Anfälle sind weniger gefährlich, als sie nach außen wirken. Der große Anfall ist nicht die häufigste Form des epileptischen Anfalls.

Absencen

Bis zu 30 Sekunden dauernde Bewusstseinspause, in der die Betroffenen starr oder verträumt blicken und nicht ansprechbar sind.

Einfache fokale Anfälle

Sie erfolgen bei vollem Bewusstsein. Sie äußern sich in Form von flüchtigen Wahrnehmungen, etwa durch ein aufsteigendes Wärmegefühl, einen bestimmten Geruch oder Geräusche. Sie können auch als Vorgefühl („Aura“) einem Anfall mit Bewusstseinsverlust vorausgehen.

Psychomotorische Anfälle

Das Bewusstsein ist eingeschränkt. Dabei werden häufig sinnlose Handlungen ausgeführt wie Kauen, Wischen, Sprechen von unsinnigen Sätzen oder zielloses Herumlaufen.

Infos zur Arbeitssicherheit bei Epilepsie

<http://publikationen.dguv.de>

Quelle: ZB spezial S. 20-23

3.6 Was ist Gehörlosigkeit und Schwerhörigkeit?



Die zentrale Schwierigkeit für hörbehinderte Menschen ist die Kommunikation mit Hörenden. Dies gilt in Deutschland für viele Menschen: ca. eine Million Menschen leiden an einer hochgradigen Hörbehinderung, davon sind 80.000 von Geburt an gehörlos und ca. 150.000 spätaubt. Ursache hierfür ist oftmals eine Lärmschwerhörigkeit, die mittlerweile zweithäufigste Berufskrankheit im gewerblichen Bereich. Aber auch im jüngeren Alter nimmt Schwerhörigkeit stark zu. Die Ursachen hierfür liegen häufig im privaten Bereich durch Freizeitlärm, z.B. durch laute Musik aus Kopfhörern oder in Diskotheken. Bei Hörbehinderungen existieren vielfach falsche Vorstellungen. So können hörbehinderte Menschen äußerst lärmempfindlich sein, da sie Töne bestimmter Frequenzen durchaus gut wahrnehmen können. Laute Maschinen oder schrille Klingeltöne können den Betroffenen Schmerzen bereiten.

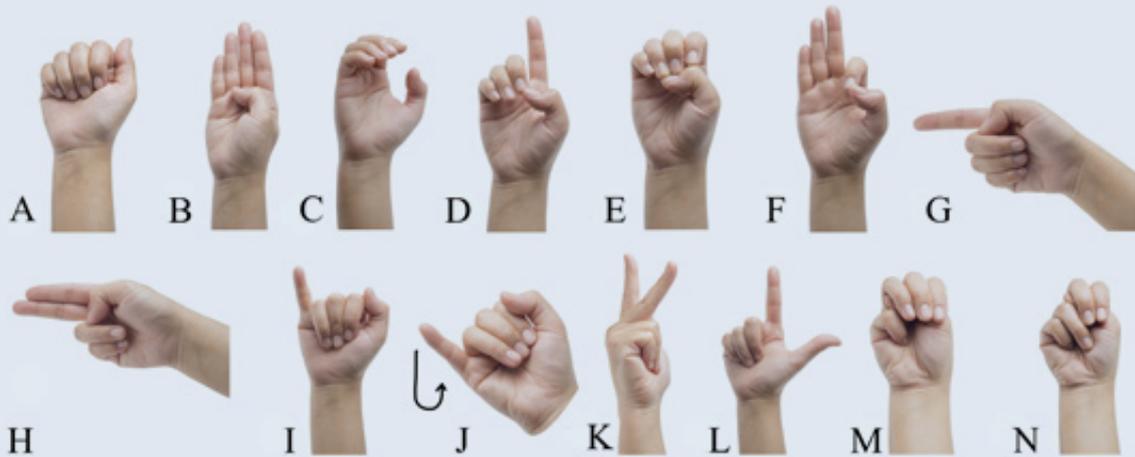
Gehörlose Menschen werden ohne (nutzbares) Hörvermögen geboren oder haben es noch vor dem Spracherwerb verloren. Für sie ist es sehr mühsam, die Lautsprache zu erlernen; da die Schriftsprache über die Lautsprache erlernt wird, sind auch geschriebene Texte für die Betroffenen oft schwer verständlich, insbesondere abstrakte Begriffe oder Fremdwörter. Weil es ohne Gehör nicht möglich ist, die eigene Stimme zu kontrollieren, klingt die Sprache von gehörlosen Menschen oftmals undeutlich und/oder fremdartig. Die „natürliche“ Sprache gehörloser Menschen ist die Gebärdensprache, die sie meist gut beherrschen.

Spätertaubte Menschen haben ihr Gehör in späteren Lebensjahren verloren, z.B. durch eine Verletzung des Trommelfells oder einen Hörsturz. Diese Menschen konnten die Laut- und Schriftsprache auf natürlichem Weg erlernen. Viele hörbehinderte Menschen versuchen, das gesprochene Wort von den Lippen ihres Gesprächspartners abzulesen. Dies ist jedoch nur sehr begrenzt möglich (nur ca. 30 % des gesprochenen Inhalts sind so erfassbar).

Schwerhörige Menschen hören nicht einfach „leiser“, sie hören bestimmte Töne gar nicht, eingeschränkt oder verzerrt. Die Schwerhörigkeit reicht dabei von „leicht“ bis hin zu „fast taub“; einige Betroffene leiden zusätzlich unter Ohrgeräuschen („Tinnitus“) und Gleichgewichtsstörungen. Alters- und Lärmschwerhörigkeit sind die häufigsten Formen der Schwerhörigkeit.

Das zentrale Problem für hörbehinderte Beschäftigte, die ansonsten genauso leistungsfähig sind wie Hörende, ist die Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen. So lassen sich in Besprechungen trotz „Lippenlesens“ nur begrenzt die Inhalte erfassen, zumal, wenn durcheinander geredet wird – so ist auch der „Plausch an der Kaffeemaschine“ nicht so ohne weiteres möglich. Auch die schriftliche Verständigung ist nicht immer eine gelungene Lösung, denn für viele hörbehinderte Menschen ist es schwierig, Geschriebenes zu erfassen. Die Folge all dessen ist häufig soziale Isolation und die Gefahr, dass sie wichtige Informationen nicht erhalten. Gehörlose Menschen haben darüber hinaus eine geringe Lautsprachkompetenz, aber auch Schwierigkeiten mit Textsprache (abstrakte Begriffe, Fremdwörter) und eine verwaschene Sprechweise, aber eine hohe Gebärdensprachkompetenz, da diese quasi ihre „natürliche Sprache“ ist. Demgegenüber haben ertaubte Menschen häufig eine Lese- und Schreibkompetenz wie hörende Menschen, jedoch oft keine Gebärdensprachkompetenz. Schwerhörige Menschen wiederum haben je nach Grad der Schwerhörigkeit Einschränkungen der Lautsprachkompetenz und der Textsprache, allerdings häufig auch keine Gebärdensprachkompetenz.

Inzwischen sind jedoch für viele Fälle technische Hörhilfen verfügbar bis hin zu Cochlea-Implantaten. Somit existieren für schwerhörige oder sogar gehörlose Menschen durch Anpassungen der kommunikativen Bedingungen, den Einsatz von Hilfsmitteln und Arbeitsassistenten sowie Gebärdensprachdolmetschern Beschäftigungschancen in beinahe jedem Berufsfeld. Grundsätzlich gilt, dass sich Hörende und gehörlose, ertaubte und schwerhörige Menschen aktiv um die Verständigung bemühen und Verständnis füreinander entwickeln müssen.



Schwerhörigkeit und Gehörlosigkeit

Unter Schwerhörigkeit versteht man eine Minderung des Hörvermögens. Die Ausprägung der Störung kann von leichter Schwerhörigkeit bis zur Gehörlosigkeit reichen und vielfältige Ursachen haben.

Behinderungsgrad	Hörrest auf dem jeweils besseren Ohr
Gehörlosigkeit / Spätertaubung	Hörverlust von mehr als 120 dB
Schwerhörigkeit	leichte Schwerhörigkeit (20 bis 40 dB Hörverlust), mittlerer Schwerhörigkeit (50 dB Hörverlust) hochgradige Schwerhörigkeit (60 bis 80 dB Hörverlust) Resthörigkeit (90 bis 120 dB Hörverlust)

Tipps zur Verständigung

Beide Seiten müssen sich aktiv um die Verständigung bemühen. Ihr hörbehinderter Gesprächspartner weiß am besten, was er für die Kommunikation braucht. Fragen Sie danach! Ansonsten gilt:

- Sorgen Sie für eine ruhige Umgebung und gute Lichtverhältnisse.
- Langsam und deutlich sprechen, nicht übertrieben laut.
- Das Gesagte durch natürliche Gesten und Mimik unterstützen.
- Eine einfache, klare Sprache verwenden, keine Fremdwörter und ungebräuchlichen Ausdrücke.
- Schwierige Begriffe, Namen und wichtige Daten aufschreiben.
- Durch Rückfragen sicherstellen, dass man verstanden wurde.

Gebärdensprache

Die Gebärdensprache ist die „natürliche“ Sprache der gehörlosen Menschen. Bei der Gebärdensprache werden nicht nur Handzeichen, die Gebärden, sondern auch Mimik und Gestik eingesetzt. Mit einem umfassenden Wortschatz und einer differenzierten Grammatik stellt sie eine eigenständige, vollwertige Sprache dar. Hörbehinderte Menschen haben heute das Recht, für die Kommunikation mit Behörden die Gebärdensprache zu verwenden. Die Kosten übernimmt die Behörde oder der Träger, der für die Sozialleistung zuständig ist.

Erste Anlaufstellen:
Integrationsamt und Integrationsfachdienste
Weitere Informationen:
www.schwerhoerigen-netz.de
www.gehoerlosen-bund.de

3.7 Was ist geistige Behinderung?

Bei Menschen mit geistiger Behinderung („Beeinträchtigung der geistigen Leistungsfähigkeiten“ wird inzwischen synonym zu „geistiger Behinderung“ gebraucht) handelt es sich um eine sehr vielfältige Gruppe von Menschen mit ganz unterschiedlichen Kompetenzen. Denn die kognitive wie motorische Leistungsfähigkeit sowie das soziale und emotionale Verhalten sind individuell sehr unterschiedlich ausgeprägt. Das Spektrum reicht von Menschen, die alltägliche Abläufe weitestgehend selbstständig bewältigen bis hin zu anderen, die dabei umfassend auf Hilfe angewiesen sind. Zentrales Merkmal einer geistigen Behinderung ist eine erhebliche kognitive Beeinträchtigung infolge einer Hirnschädigung oder einer Hirnfunktionsstörung. Diese kann genetisch bedingt sein wie beim Down-Syndrom, erworben, zum Beispiel durch Sauerstoffmangel bei der Geburt, oder durch organische Erkrankungen wie eine Gehirnhautentzündung.

Im Hinblick auf die Ausprägung der Leistungsfähigkeit werden folgende Schweregrade unterschieden: leichte, mittelgradige, schwere und schwerste geistige Behinderung. Allerdings sind diese Schweregrade wie auch der offizielle Grad der Behinderung nur bedingt in der Lage zu konkretisieren, welchen beruflichen Anforderungen ein Betroffener tatsächlich gewachsen ist. Bei entsprechender Förderung und Begleitung können Menschen mit geistiger Behinderung vergleichbare Arbeitsleistungen erbringen wie nicht behinderte Menschen.

Im Arbeitsleben zu beachten

Die Erfahrung zeigt, dass geistig behinderte Menschen vielfach hoch motiviert und zuverlässig arbeiten, wenn zum Beispiel folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es existiert ein fester Ansprechpartner im Betrieb, mit dem die Arbeit und betriebliche Angelegenheiten besprochen werden können.
- Die Aufgaben sind zeitlich, räumlich und vom Ablauf her klar definiert. Überschaubare Routinetätigkeiten eignen sich besonders gut.
- Arbeitsaufgaben mit begleitender Unterstützung werden so lange eingeübt, bis sie verstanden sind.



- Soziale Kontakte im Arbeitsumfeld werden gefördert.
- Gefahrenquellen am Arbeitsplatz sind beseitigt, da sie möglicherweise nicht als solche erkannt werden.

Wichtige Begriffe

Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)

Einrichtung zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, die nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Je nach dem Bereich der WfbM, in dem ein behinderter Mensch arbeitet, übernimmt die Agentur für Arbeit oder der Träger der Eingliederungshilfe die Kosten.

Eingliederungshilfe

Leistung der Sozialhilfe (SGB XII) für Personen, die dauerhaft körperlich, geistig oder seelisch wesentlich behindert sind.

Schwerbehindert sind Menschen, die durch ein Anerkennungsverfahren beim Versorgungsamt über einen Schwerbehindertenausweis verfügen.

Wesentlich behindert

Der Begriff stammt aus der Sozialhilfe. Er knüpft an den allgemeinen Begriff der Behinderung an und erfordert zusätzlich eine erhebliche Beeinträchtigung der Teilhabe am Leben in der Gesellschaft. Viele wesentlich behinderte Menschen haben auch einen Schwerbehindertenausweis vom Versorgungsamt, sie brauchen diesen Ausweis aber nicht, um Leistungen der Eingliederungshilfe zu erhalten.

Unterstützte Beschäftigung

Die Unterstützte Beschäftigung ist eine individuelle betriebliche Qualifizierung, Einarbeitung und Begleitung in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Ziel ist ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

In einer **ersten Phase** von zwei bis maximal drei Jahren, für die in der Regel die Bundesagentur für Arbeit die Kosten trägt, werden die Menschen in Betrieben qualifiziert, können sich in Praktika erproben und erreichen nach dieser Zeit im Idealfall einen Arbeitsplatz. Die Begleitung erfolgt häufig durch einen damit beauftragten Integrationsfachdienst.

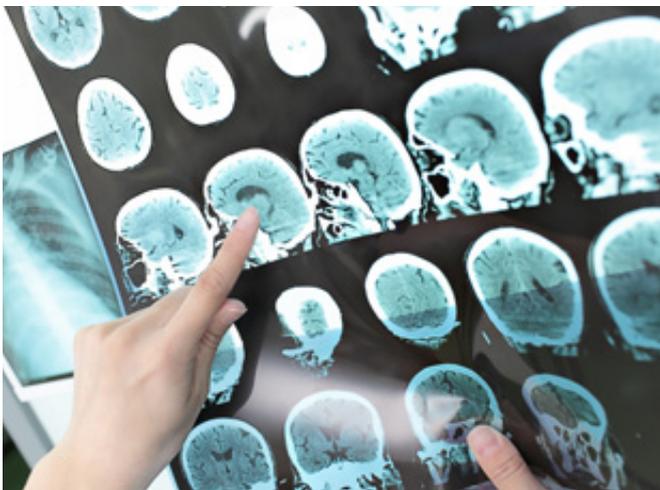
Wenn das erste Ziel, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, erreicht ist, braucht es dann in einer **zweiten Phase** eine nachhaltige, weitergehende Unterstützung in Form einer Berufsbegleitung. Dafür ist in der Regel das Integrationsamt zuständig. Die Dauer der Begleitung richtet sich nach dem individuellen Bedarf. Die Berufsbegleitung reicht von einer psychosozialen Betreuung bis zu einem zeitlich begrenzten intensiven Jobcoaching. Ergänzt werden diese Leistungen bei Bedarf durch alle Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben.

Quelle: ZB spezial S. 28-31

3.8 Was ist eine Hirnschädigung?

Eine Hirnschädigung kann jeden Menschen treffen: ein Schädel-Hirn-Trauma durch einen Unfall oder eine Erkrankung, z.B. durch Schlaganfall, Gehirnblutung, Hirntumor, Hirnhautentzündung oder multiple Sklerose. In Deutschland sind ca. 500.000 Menschen davon betroffen. Trotz Behandlung resultieren häufig schwerwiegende Folgen für Betroffene und Angehörige. Neben motorischen Störungen im Bereich der Grob- und Feinmotorik oder des Gleichgewichts und der Koordination können auch Hör- und Sehbehinderungen, Sprach- und Sprechstörungen oder epileptische Anfälle auftreten. Schwerwiegender sind allerdings oftmals Störungen im Bereich der geistigen Leistungsfähigkeit, im emotionalen Erleben oder im Sozialverhalten. Diese neuropsychologischen Beeinträchtigungen betreffen beispielsweise die Aufmerksamkeit, das Gedächtnis, die Lernfähigkeit, die Orientierung in Zeit und Raum, das Sprach-, Schreib- und Rechenvermögen oder die Problemlösefähigkeit. Konkret äußert sich das beispielsweise beim Planen, Entscheiden und zielgerichtetem Handeln oder als Schwierigkeit, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu bearbeiten. Hinzu kommen neurologische Probleme wie Sprachstörungen, die dann in der Folge psychologische Auswirkungen nach sich ziehen können, zum Beispiel Angst davor zu telefonieren.

Bei Menschen mit Hirnschädigungen schließt sich nach einem Krankenhausaufenthalt (z.B. bei Unfällen, Gehirnblutungen etc.) ein Aufenthalt in einer Reha-Einrichtung an. Hier ist im Rahmen der medizinisch-beruflichen Rehabilitation eine enge Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber förderlich, um gezielt die für die Arbeitstätigkeit erforderlichen Fertigkeiten zu trainieren und damit den Erfolg der beruflichen Wiedereingliederung zu erhöhen. Untersuchungen zeigen, dass bei konsequenter Förderung über 60 % der Betroffenen erfolgreich in den Beruf zurückkehren. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Ausarbeitung eines individuellen Plans zur Wiedereingliederung mit einer allmählichen Steigerung der Belastung und einer evtl. erforderlichen Anpassung des Arbeitsplatzes bzw. der Anforderungen am Arbeitsplatz oder einer Veränderung des Tätigkeitsbereichs.



Erworbene Hirnschädigungen und ihre Ursachen

Die Bezeichnung erworbene Hirnschädigung bezieht sich auf Schädigungen des Gehirns, die im Laufe des Lebens eintreten. Durch ein meist plötzliches Schädigungsereignis werden vorher vorhandene Fähigkeiten und Fertigkeiten beeinträchtigt und das bisherige Leben der Betroffenen wird zum Teil einschneidend unterbrochen. Erworbene Hirnschädigungen können durch eine Vielzahl unterschiedlicher Erkrankungen oder Verletzungen des Gehirns verursacht werden. Ursachen können sein:

- **Unfälle** mit Schädel-Hirn-Verletzungen (Schädel-Hirn-Traumen)
- **Schlaganfall** (Ischämie, Insult, Apoplex): Zu einem Schlaganfall kommt es entweder durch einen Hirninfarkt oder durch eine Hirnblutung.
- **Hirninfarkt** (auch ischämischer Infarkt): Kleine Blutgerinnsel verschließen Blutgefäße im Gehirn, was zu einer Mangeldurchblutung und Unterversorgung der betroffenen Hirngebiete führt
- **Hirnblutung**: Ein Blutgefäß im Gehirn reißt oder platzt und das austretende Blut schädigt die umliegenden Hirngebiete. Außerdem kommt es zu einer Mangeldurchblutung der Teile des Gehirns, die dadurch nicht mehr versorgt werden können.
- **Hirntumore**: gut- und bösartige Tumore im Gehirn
- **Infektionen** wie zum Beispiel:
 - Meningitis (Entzündung der Hirnhäute)
 - Enzephalitis (Entzündung des Gehirns)
- **Sauerstoffmangel** (Hypoxie): Ein akuter Sauerstoffmangel im Gehirn entsteht durch eine Minderversorgung des Körpers mit Sauerstoff, wie zum Beispiel:
 - bei einem Herz-Kreislauf-Stillstand (Herzinfarkt) oder
 - wenn die Sauerstoffzufuhr blockiert ist (z.B. beim Ertrinken).
- **Vergiftung** (Intoxikationen)

- neurochirurgische Eingriffe (Operationen)
- **chronisch zunehmend schwerer verlaufende, neurodegenerative Erkrankungen**, die durch einen fortschreitenden Verlust von Nervenzellen gekennzeichnet sind, wie zum Beispiel:
 - Chorea Huntington
 - Multiple Sklerose
 - Morbus Parkinson
 - Demenzen

Mögliche Auswirkungen

Eine Schädigung des Gehirns kann ganz unterschiedliche Auswirkungen haben. Je nach Ort und Ausmaß der Schädigung kann es zum Beispiel zu folgenden Problemen kommen:

- Störungen im Kurz- und / oder Langzeitgedächtnis
- Konzentrationsschwierigkeiten und leichte Ablenkbarkeit
- Schwierigkeiten, Aktivitäten zu beginnen und durchzuführen
- Müdigkeit
- chronische Schmerzen
- Ängste, Depressionen, erhöhte Reizbarkeit
- Überempfindlichkeit gegenüber Geräuschen, Licht oder Temperatur
- situationsunangemessene soziale oder emotionale Verhaltensweisen
- Schwierigkeiten mit der Lösung von Problemen
- Schwierigkeiten beim Treffen von Entscheidungen
- veränderte sexuelle Verhaltensweisen
- Sprach- und Sprechstörungen
- motorische Störungen wie zum Beispiel Lähmungen

Quelle: ZB spezial S. 32-34; Stiftung Neuronales Netzwerk

3.9 Was ist Kleinwuchs?

Die Art und Schwere der Behinderung bei kleinwüchsigen Menschen reicht von Betroffenen, die nur zwischen 70 und 80 Zentimeter groß sind, einen Rollstuhl benutzen und nur über geringe Kraft verfügen, bis hin zu Menschen, die zwischen 120 und 140 Zentimeter groß sind mit normal proportioniertem Körperbau ohne weitere gesundheitliche Probleme.

Insgesamt wird kleinwüchsigen Menschen im beruflichen Kontext oft deutlich weniger zugetraut als anderen Menschen, obwohl sie im Durchschnitt höhere Schul- und Berufsabschlüsse vorweisen. In Frage kommen für sie alle Arbeitsplätze mit Ausnahme solcher Tätigkeiten, die einen sehr großen körperlichen Einsatz benötigen.

Körperliche Überlastung ist oft ein Zeichen dafür, dass der Arbeitsplatz nicht an die Leistungsfähigkeit des betroffenen Menschen angepasst ist. So muss beispielsweise ein kleinwüchsiger Mensch mehrmals auf eine Leiter steigen, um Akten oben ins Regal zu stellen, während ein Kollege diese mit einem Handgriff wegräumen kann. Solche körperlichen Belastungen können auf Dauer zu schmerzhaften Verschleißerscheinungen mit (weiteren) Bewegungseinschränkungen führen. Notwendige Arbeitsplatzgestaltungsmaßnahmen zielen vornehmlich auf die Erreichbarkeit in der Höhe, den verringerten Greifradius, den Umgang mit schweren Lasten und die Bewältigung längerer Wegstrecken. Typische Maßnahmen sind: spezielle Stühle mit angepassten Fußstützen, kürzeren Sitzflächen und höheren Armlehnen für eine ergonomische Sitzposition; in Höhe und Neigung elektrisch verstellbare Schreibtische erlauben den Wechsel zwischen Sitzen und Stehen, was zur Entlastung der Hüften führt; Drehsäulen und Paternostersysteme sind Alternativen zu hohen Regalen; tiefer gesetzte Bedienelemente an Maschinen oder Mobilitätshilfen wie Rollstuhl oder Elektromobil erleichtern zusätzlich die Arbeitstätigkeit.



Kleinwuchs

Als kleinwüchsig gelten Menschen mit einer Körpergröße zwischen 70 und 140 Zentimetern. In Deutschland leben etwa 100.000 Betroffene. Bisher sind 450 verschiedene Kleinwuchsformen bekannt, dazu gehören:

Hormonaler Kleinwuchs

Verursacht durch Mangel an Wachstumshormonen, z.B. Hormone der Hirnanhangsdrüse (Hypophyse), der Schilddrüse oder der Nebennierenrinde. Der Körperbau ist harmonisch proportioniert. Betroffene können durch Einnahme von Hormonen manchmal eine normale Körpergröße erreichen.

Skelettdysplasien, z.B. Achondroplasie

Genetisch bedingte Störungen der Knorpel- und Knochenbildung. Auffälligkeiten im Körperbau, z.B. verkürzte, gekrümmte Arme und Beine. Oft auch Streckhemmungen der Ellenbogen- und Hüftgelenke.

Familiärer Kleinwuchs

Erblich bedingt, keine krankhafte Ursache. Die Körpermaße liegen unterhalb des Normbereichs.

Konstitutionelle Verzögerung der biologischen Entwicklung

Führt erst einige Jahre später zur endgültigen Körpergröße

Weitere Informationen:

www.bkmf-netzwerkberuf.de

Quelle: ZB spezial S. 36-37

3.10 Was ist eine Nierenerkrankung?

Die Ursachen für Nierenerkrankungen sind häufig Schädigungen durch Diabetes oder Bluthochdruck, aber auch wiederholte Nieren und Nierenbeckenentzündungen, angeborene Fehlbildungen der Niere oder schädigende Substanzen wie bei Schmerzmittelmissbrauch können die Funktionsfähigkeit der Nieren beeinflussen. Im Gegensatz zum akuten Nierenversagen, das plötzlich auftritt, schreitet bei chronischem Krankheitsverlauf der Funktionsverlust der Nieren langsam und unumkehrbar fort.

Als Therapie kommt neben der Transplantation eines Spenderorgans die Dialyse als Ersatz der Nierenfunktion in Frage. Diese kann die Nierenfunktion jedoch nicht vollständig ersetzen. In Deutschland sind darauf ca. 75.000 Menschen angewiesen. Diese müssen in der Regel zusätzlich Medikamente einnehmen, eine spezielle Diät einhalten und ihre Flüssigkeitsaufnahme reduzieren. Empfänger eines Spenderorgans müssen ebenfalls stark auf ihre Gesundheit achten und – um die Abstoßung des Organs zu verhindern – dauerhaft starke Medikamente gegen die Immunabwehr einnehmen. Daraus wiederum resultieren Nebenwirkungen wie eine größere Infektanfälligkeit oder ein erhöhtes Krebsrisiko.

Für dialysepflichtige Nierenkranke ist der hohe Zeitaufwand von ca. 15 Wochenstunden und mehr (ohne Fahrtaufwand) eine der großen Schwierigkeiten. Die Dialyse selbst ist darüber hinaus sehr kräftezehrend und kann nicht immer erst nach Arbeitsende durchgeführt werden. Daher sind flexible Arbeitszeiten für die Betroffenen sehr hilfreich; sofern sie durch ihre Behinderung darauf angewiesen sind, haben sie sogar einen Rechtsanspruch auf eine Teilzeittätigkeit (§ 164 Abs. 5 SGB IX). Sollte eine Teilzeittätigkeit nicht möglich sein, kann die Krankenkasse für die Dauer der Dialyse Krankengeld bezahlen, so dass der Arbeitgeber diese Zeiten nicht bezahlen muss. Ebenso kann die Einrichtung eines Home-Office-Arbeitsplatzes eine Lösung sein.

Nierenerkrankung – Probleme und Lösungen am Arbeitsplatz

Erhöhter Zeitaufwand für die Dialyse

Lösungen:

- flexible Arbeitszeit

- Heimarbeit / Telearbeitsplatz
- Kombination Arbeitsentgelt, Krankengeld (für die Zeit der Dialyse) oder eine teilweise Erwerbsminderungsrente
- Für Mitarbeiter, die ihre Dialyse am Arbeitsplatz selbst durchführen können, einen steril sauberen Raum einrichten

Einschränkungen der Leistungsfähigkeit Lösungen:

- Schwere körperliche Belastungen vermeiden
- Kein Akkord oder Arbeiten unter starkem Zeitdruck
- Keine Wechselschicht und Nachtarbeit
- Regelmäßige Pausen zur Erholung

Erhöhte Infektanfälligkeit Lösungen:

- Hitze, Kälte, Nässe, Zugluft und erhebliche Temperaturschwankungen vermeiden
- Belastungen durch Staub, Dämpfe, Gase beseitigen

Dialyse: Die künstliche Blutwäsche

Bei der Dialyse werden Stoffwechselabbauprodukte, Giftstoffe und überschüssige Flüssigkeiten aus dem Blut entfernt. Bei der Hämodialyse – dem meistgenutzten Verfahren – wird das Blut außerhalb des Körpers durch einen Filter geleitet und so gereinigt. Die Behandlung dauert vier bis fünf Stunden und wird in der Regel dreimal in der Woche in einem Dialysezentrum, einer Praxis oder – selten – zu Hause durchgeführt. Schoener als die Hämodialyse ist die langsame, kontinuierliche Entgiftung durch die Bauchfell- oder Peritonealdialyse. Über einen implantierten Katheter wird die Dialyselösung in die Bauchhöhle eingeführt. Die Flüssigkeit umspült das gut durchblutete Bauchfell und nimmt die Giftstoffe aus dem Blut auf. Nach drei bis vier Stunden wird die Dialyselösung ausgetauscht.

Weitere Informationen:

www.junge-nierenkranke.de

Quelle: ZB spezial S. 40-43

3.11 Was ist eine psychische Erkrankung?

Die Zahl psychischer Erkrankungen nimmt stetig zu und gehört mittlerweile zu den 3 häufigsten Erkrankungen in den Arbeitsunfähigkeitsstatistiken der Krankenkassen. Jede 3. Frau und jeder 5. Mann in der EU machen in ihrem Leben mindestens einmal eine seelische Erkrankung durch. In Deutschland leiden ca. 8 Millionen Menschen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren unter einer zu behandelnden psychischen Störung. Die Ursachen können vielfältig sein und beruhen oftmals auf einer Wechselwirkung zwischen biologischen, psychischen und sozialen Faktoren. Die Erkrankungen selbst können nur von Fachleuten diagnostiziert werden und selbst bei gleichlautenden Diagnosen sind die Auswirkungen und der Verlauf einer Erkrankung oft sehr verschieden. Die Erkrankten können wieder vollständig genesen, die Störung kann aber auch chronisch verlaufen und sich zu einer Behinderung entwickeln. Diese liegt dann vor, wenn als Folge einer psychischen Erkrankung dauerhaft oder wiederkehrend Störungen auftreten, durch die die Bewältigung des Alltags, die Erwerbsfähigkeit und die soziale Integration erheblich beeinträchtigt sind. Menschen mit einer psychischen Erkrankung fällt es häufig schwer, sich zu ihrer Erkrankung zu bekennen, oder es fehlt ihnen die Einsicht, krank zu sein. Andere befürchten, als „verrückt“ stigmatisiert und ausgegrenzt zu werden, und lehnen beispielsweise deshalb einen Schwerbehindertenausweis ab. Dies führt dann dazu, dass sie damit weder auf Fördermöglichkeiten des Integrationsamts zurückgreifen noch den besonderen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen können. Am Arbeitsplatz zeigen sich psychische Störungen häufig darin, dass Betroffene schnell überfordert sind und den üblichen Leistungsanforderungen nicht mehr gerecht werden können. Sie reagieren sehr früh und stark auf Arbeitsdruck und erleben Stress; Fehlzeiten nehmen zu und auch Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen wie zu Vorgesetzten können gestört sein. Diese verstehen oftmals das „merkwürdige“ Verhalten nicht, was dann dazu führen kann, dass die Betroffenen sich immer weiter zurückziehen. Vor diesem Hintergrund kann die Situation so weit eskalieren, dass das Arbeitsverhältnis in Gefahr gerät. Besonders negativ auf Betroffene wirken sich Zeitdruck, schlechtes Führungsverhalten und Arbeitsplatzunsicherheit aus. Insofern kommen dem betrieblichem Umfeld und den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz eine wesentliche Rolle beim Umgang mit psychischen Krisen und Erkrankungen zu.



Vor diesem Hintergrund können Arbeitgeber positiv Einfluss nehmen, indem sie psychische Belastungen am Arbeitsplatz generell reduzieren und die psychische Gesundheit ihrer Beschäftigten fördern. Konkret lässt sich die Situation psychisch Erkrankter positiv beeinflussen, indem sie alle Beschäftigten für das Tabu-Thema „psychische Erkrankung / psychische Krisen“ sensibilisieren und Kompetenz im Umgang mit psychisch erkrankten Kolleginnen und Kollegen vermitteln. Wichtig ist auch, ein Vertrauensklima in der Organisation zu schaffen, so dass Mitarbeitende ermutigt werden, frühzeitig über Schwierigkeiten und Probleme zu sprechen.

Bei optimalen Arbeitsbedingungen können Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen je nach fachlicher Qualifikation und persönlichen Neigungen in vielen Arbeitsfeldern tätig sein. Erfolgsfaktoren sind hierfür die Anpassung der Kommunikation im Betrieb, die Reduzierung von Arbeitsbelastungen und ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsklima.

Psychische Störungen

Psychische Beeinträchtigungen sind äußerst vielfältig. Allen gemeinsam ist eine erhebliche Abweichung von der Norm im Erleben oder Verhalten, die die Bereiche des Denkens, Fühlens und Handelns betrifft. Man unterscheidet Schizophrenie und wahnhaftige Störungen, affektive Störungen, Belastungs- und Anpassungsstörungen sowie Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen.

- **Schizophrenie und wahnhaftige Störungen** sind Beeinträchtigungen mit eingeschränkter Wahrnehmung der äußeren

Wirklichkeit, oft im Verlauf von Phasen. Bewusstsein, Denken und Fühlen sind oftmals episodenhaft beeinträchtigt. Betroffene fühlen sich z.B. verfolgt/bedroht, verschließen sich ihrer Umwelt, hören Stimmen oder haben Halluzinationen.

- **Affektive Störungen** sind Beeinträchtigungen mit manischen und depressiven Phasen im Wechsel (sog. bipolare Störung) oder mit anhaltender Depression.
- **Belastungs- und Anpassungsstörungen** äußern sich als Beeinträchtigungen mit generellen oder speziellen Angststörungen, sozialer Phobie (Angustzuständen bei sozialen Kontakten), Zwangsstörungen (zwanghafte Gedanken/Handlungen) als Belastungsstörungen als Reaktion auf persönliche erlittene Bedrohungen (z.B. Unfall, Tod, Naturkatastrophen, Verbrechen) oder als somatoforme Störungen (starke körperliche Symptome wie Schmerzen oder Herz-Kreislauf-Beschwerden, die sich nicht auf organische Erkrankungen zurückführen lassen).
- **Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen** sind Beeinträchtigungen mit anhaltenden Verhaltensmustern, die sich in starren Reaktionen auf unterschiedliche persönliche und soziale Lebenslagen zeigen (z.B. krankhaftes Misstrauen, soziale Abkapselung, Pedanterie, Aggression gegen andere oder sich selbst, hilflose Abhängigkeit etc.).

Zunehmende Bedeutung

Laut WHO liegen bis 2020 depressive Angst- und Panikstörungen bei den häufigsten Erkrankungen auf Platz 2 und 3. Jede dritte Frau und jeder fünfte Mann machen in ihrem Leben mindestens einmal eine seelische Erkrankung durch, so die Ergebnisse einer EU-weiten Studie. Psychische Beeinträchtigungen sind inzwischen die dritthäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit. In Deutschland leben ca. 8 Millionen Menschen im Alter zwischen 18 und 65 Jahren mit einer zu behandelnden psychischen Beeinträchtigung. Die Ursachen sind vielschichtig: Sie beruhen auf

einer Wechselwirkung von biologischen, psychischen und sozialen Faktoren. Die Gründe für die zunehmende Bedeutung sind:

- Betroffene äußern häufiger entsprechende Symptome und akzeptieren auch eher die Diagnose
- Diagnostische Kompetenz der Ärzte hat zugenommen
- Psychische Belastung nimmt eher zu während körperliche Belastung am Arbeitsplatz eher rückläufig ist

► Änderung der Tätigkeiten hin zu

- sehr viel Dienstleistung
- Neue Formen der Arbeit
- Unregelmäßige, flexible Arbeitszeiten
- Job-Unsicherheit
- Arbeitsintensivierung
- Gewalt bei der Arbeit
- Alternde Belegschaften

Auswirkungen im Beruf

Psychische Beeinträchtigungen wirken sich auf vielen Ebenen aus.

- Die erkrankte Person reagiert auf Stress und Druck schnell überfordert und kann selbst übliche Leistungsanforderungen nicht mehr erfüllen
- Die Fehlzeiten nehmen zu
- Beziehungen sind oft gestört: Konflikte mit Kollegen und Vorgesetzten, die das „seltsame“ Verhalten nicht verstehen, können dazu führen, dass sich der Betroffene immer weiter zurückzieht
- Auch die Arbeit selbst kann die Psyche belasten und eine psychische Krise auslösen.

Wichtigste Faktoren dabei sind:

- Zeitdruck“
- „schlechtes Führungsverhalten“
- „Arbeitsplatzunsicherheit“

Vor diesem Hintergrund lassen sich beispielsweise folgende **fördernde Rahmenbedingungen** gestalten:

- Arbeitsplatz an die Bedingungen der Behinderung anpassen, z.B. Publikumsverkehr und Zeitdruck vermeiden
- Auf eine klare und eindeutige Kommunikation achten
- Über geplante Veränderungen rechtzeitig informieren
- Feste Bezugspersonen bestimmen
- Unerklärliche Verhaltensweisen ansprechen, um Missverständnisse zu vermeiden, z.B. wenn Medikamente die Leistungsfähigkeit einschränken
- Krankheitsbedingte Verhaltensweisen akzeptieren, dabei auch Belastungen für die Kollegen berücksichtigen
- Zusätzliche psychische Belastungen vermeiden.
- Begleitung und bei Bedarf Betreuung durch den Integrationsfachdienst vor Ort anbieten.

Erste Anlaufstellen:
Integrationsamt und Integrationsfachdienste

Hilfe im Ernstfall

Ein wichtiger Ansprechpartner für Betriebe, die Unterstützung beim Umgang mit psychisch erkrankten Beschäftigten suchen, ist der Integrationsfachdienst (IFD): Er berät und begleitet Betroffene und das betriebliche Umfeld auch bei der Suche nach Lösungen im Einzelfall. Beispiele für mögliche Maßnahmen sind: Stufenweise Wiedereingliederung, Umsetzung im Betrieb, Anpassung von Aufgaben und Arbeitszeit, Umgestaltung des Arbeitsplatzes.

Weitere Informationen:
für das Rheinland www.ifd-net.de,
für Westfalen-Lippe www.ifd-westfalen.de



3.12 Was ist eine rheumatische Erkrankung?

Obwohl viele Menschen glauben, dass Rheuma eine Krankheit alter Menschen sei, trifft es viele Menschen mitten im Berufsleben. Rheuma selbst ist keine einheitliche Diagnose, sondern ein Sammelbegriff für über 400 Krankheitsbilder. In Deutschland leiden ca. 1,5 Millionen Betroffene an entzündlich-rheumatischen Erkrankungen; am häufigsten dabei ist die rheumatoide Arthritis (chronische Polyarthritis) mit ungefähr 800.000 Erkrankten. Charakteristisch sind hier chronische Entzündungsprozesse, die zu einer fortlaufenden Zerstörung der Gelenke führen können. Die Folgen sind Schmerzen und Einschränkungen der Bewegungsfähigkeit mit starken Beeinträchtigungen für die berufliche Tätigkeit bis hin zu vorzeitiger Berentung. Jedoch existieren neben einer medizinischen Behandlung weitere Möglichkeiten, die Arbeitsfähigkeit langfristig zu erhalten, beispielsweise die Anpassung des Arbeitsplatzes oder auch die Umschulung auf eine andere berufliche Tätigkeit.

Leider werden aufgrund der oft sehr unspezifischen Symptome entzündlich-rheumatische Erkrankungen erst spät diagnostiziert. Jedoch stehen für die Behandlung wirksame Therapien zur Verfügung, mit denen sich die Erkrankung lindern lässt und das weitere Fortschreiten der Gelenkschäden aufgehalten werden und die Bewegungsfähigkeit verbessert werden kann. Neben der Anpassung des Arbeitsplatzes (z.B. durch ein Stehpult oder einen höhenverstellbaren Schreibtisch, einen ergonomischen Bürostuhl) kann die Beschäftigung von Betroffenen häufig durch flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitregelungen erleichtert werden. Auch eine innerbetriebliche Umsetzung auf eine Funktion mit geringerer körperlicher Belastung oder der Möglichkeit, häufiger Pausen zu machen, kann hilfreich sein.

Quelle: ZB spezial S. 44-47

Rheuma: Ein Name, viele Erkrankungen

Rheuma ist ein Oberbegriff für über 400 verschiedene Krankheitsbilder. Der sogenannte rheumatische Formenkreis umfasst folgende Hauptgruppen:

Entzündlich-rheumatische Erkrankungen

z.B. dauerhafte Gelenkentzündungen durch eine Fehlfunktion des Immunsystems (rheumatoide Arthritis) oder der Wirbelsäule (Bechterew)

Degenerative Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen

z.B. verschleißbedingte

Knorpelzerstörung (Arthrosen)

Weichteilrheumatismus z.B. Überlastung oder Reizung von Muskeln, Bändern, Sehnen, Organen oder Gefäßen.

Stoffwechselerkrankungen mit rheumatischen Beschwerden z.B. Knochenverlust (Osteoporose) oder bei erhöhten Harnsäurewerten (Gicht).

Seltene Formen z.B. Vasculitis (Entzündung der Blutgefäße) oder Kollagenosen (systemischer Befall der Bindegewebe).

Tipps für den Arbeitsplatz

Günstige Bedingungen für Beschäftigte mit einer Rheumaerkrankung:

- Flexible Arbeitszeiten (variabler Arbeitsbeginn, freie Pausengestaltung)
- Teilzeitarbeit (Rechtsanspruch für schwerbehinderte Beschäftigte)
- Planbarkeit der Arbeit (Zeit für Physiotherapie oder ärztliche Behandlung)
- Gleichmäßig temperierte Räume
- Bewegungsspielraum (wechselnde Körperhaltung, Bewegung bei der Arbeit)
- Arbeitsplatz behinderungsgerecht gestaltet (ergonomische Einrichtung, Technische Hilfsmittel)

Weitere Informationen:
www.rheuma-liga.de

Quelle: ZB spezial S. 48-49

Generell sind für eine erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderung in den beruflichen Alltag ein gutes Betriebsklima und die soziale Kompetenz der Kolleginnen und Kollegen und der Vorgesetzten wesentlich.



4

Rahmenbedingungen im Betrieb gestalten

4.1 Betriebe auf dem Weg zur Barrierefreiheit – Grundsätze des barrierefreien Planens und Gestaltens von Arbeitsstätten

Barrierefreiheit

Ein barrierefreies Arbeitsumfeld bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen ihren Arbeitsplatz ohne Erschwernisse und fremde Hilfe erreichen und sich auf dem Gelände und im Gebäude frei bewegen können.

Dabei unterstützt etwa ein stufenloser Zugang, eine automatische Tür oder ein Fahrstuhl. Bei blinden Mitarbeiter/innen kann ein Tastleitsystem helfen, das durch das Gebäude führt, eine digitale Sprachausgabe im Aufzug oder auch Leitplatten im Fußweg von der Bushaltestelle bis zum Firmengelände sowie eine Speisekarte in der Kantine in Brailleschrift.

Das Behindertengleichstellungsgesetz spricht von Barrierefreiheit, wenn die Umwelt so gestaltet ist, dass „sie für behinderte Menschen (...) ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar“ ist (§ 4 BGG).

Dimensionen barrierefreier Arbeitsstätten

Barrierefreiheit (vgl. für die folgenden Ausführungen: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). (2013): Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). (2012): Leistungen im Überblick. Behinderte Menschen im Beruf. Darstellung Barrierefreiheit in Anlehnung an DIN 18040 Teile 1 und 2 „Barrierefreies Bauen – Planungsgrundlagen“ und DIN 18025 Teile 1 und 2 „Barrierefreie Wohnungen“) ist damit die selbstbestimmbare, unabhängige Selbstständigkeit, uneingeschränkte Nutzung und Benutzung aller Einrichtungen des gemeinsamen Lebensraumes,



unbestreitbarer Anspruch auf gleiches Recht und garantierte Voraussetzung zur Erfüllung gleicher Pflichten

- für alle Menschen,
- in jedem Alter,
- ohne und mit Behinderungen
- und mit der Vielfalt aller Fähigkeiten.

Barrierefreie Arbeitsstätten werden demnach verstanden als Arbeitsstätten – Gebäude und andere bauliche Anlagen –, die für alle Menschen mit und ohne Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind. Barrierefreie Arbeitsstätten beinhalten somit eine ergonomische, eine psychologische, eine soziale und eine wirtschaftliche Dimension.

- Die **ergonomische Dimension** barrierefreier Arbeitsstätten zeigt sich darin, dass sie an die Fähigkeiten aller Nutzer angepasst sind. Auch für Menschen mit eingeschränkten Fähigkeiten sind diese Arbeitsstätten zugänglich und nutzbar.
- Die **psychologische Dimension** barrierefreier Arbeitsstätten zeigt sich darin, dass diese die persönliche Lebenssituation der Nutzer berücksichtigt und verbessert. Damit können Unternehmen die Fähigkeiten und Kompetenzen aller Personen nutzen. Barrierefreie Arbeitsstätten vermeiden Ausgrenzung und Stigmatisierung und erschließen alle persönlichen Potenziale.
- Die **soziale Dimension** barrierefreier Arbeitsstätten zeigt sich darin, dass sie den Menschen die Teilhabe an der Arbeit ermöglicht. Das bedeutet zum Beispiel auch, dass die Arbeitsstätte für „leistungsgewandelte“ Beschäftigte nutzbar ist.

4. Rahmenbedingungen im Betrieb gestalten

- Die **wirtschaftliche Dimension** barrierefreier Arbeitsstätten zeigt sich darin, dass
 - a. der Personenkreis qualifizierter Beschäftigter potenziell erweitert wird,
 - b. die Anzahl der Kunden durch Einbeziehung von Nutzern mit eingeschränkten Fähigkeiten erweitert wird,
 - c. betriebliche Prozesse durch reibungslosere und ergonomischere Nutzung verbessert werden,
 - d. betriebliche Abläufe unabhängig von möglichen Einschränkungen einzelner Beschäftigter flexibel organisiert werden können,
 - e. Unfälle und Störungen in betrieblichen Abläufen minimiert oder ganz vermieden werden,
 - f. mehr Fachkräfte in unterschiedlichen Lebenssituationen (Alter, körperliche Einschränkung) länger im Unternehmen arbeiten können.

Mögliche Barrieren bei Arbeitsstätten

Bei Arbeitsstätten können unter anderem folgende Barrieren bestehen, die bei der Planung und Gestaltung berücksichtigt werden sollten:

- Räumliche Barrieren:
 - a. Vertikale – z.B. Schwellen, Treppen, Aufzüge
 - b. Horizontale – z.B. Wege, Flure, Türen, Bewegungsflächen
 - c. Einrichtungen (dreidimensionale) – z.B. Einbauten, Möblierung
- Soziale Barrieren: z.B. Zugangsmöglichkeiten, Kommunikation
- Taktile Barrieren: z.B. Stellteile, Griffe, Oberflächen
- Optische Barrieren: z.B. Beleuchtung, Farben, Schrift, Kennzeichen
- Akustische Barrieren: z.B. Signale, Töne
- Hygienische Barrieren: z.B. Toiletten, Waschgelegenheiten
- Stoffliche Barrieren: z.B. Stäube, Baustoffe, Arbeitsstoffe, Allergene



Die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit

Aus den Dimensionen barrierefreier Arbeitsstätten leiten sich die Gestaltungsprinzipien für die Planung und Gestaltung barrierefreier Arbeitsstätten ab. Grundlagen sind dabei die bereits bewährten ergonomischen Prinzipien:

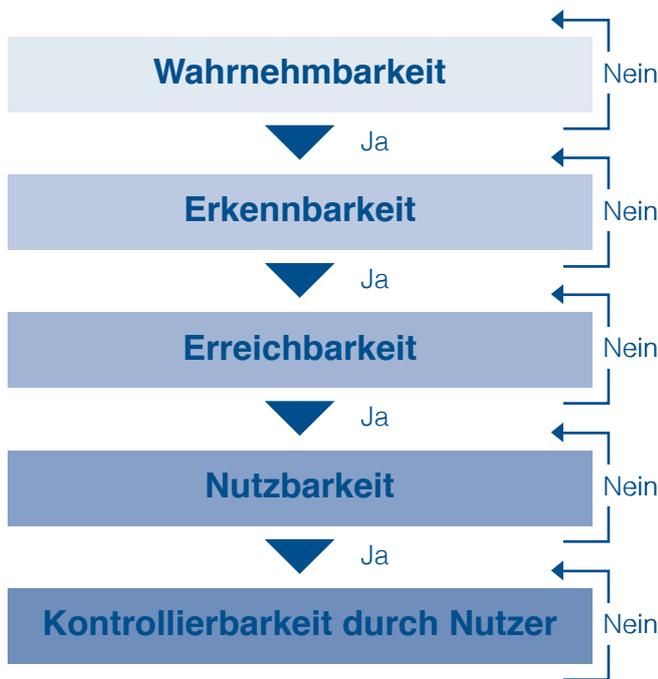
Über die ergonomischen Anforderungen hinaus wird die Gruppe mit den weitestreichenden Bedürfnissen berücksichtigt. Falls dies die Benutzung noch nicht ermöglicht,

- a. muss die gestaltete Umwelt in jeder Phase der Nutzung auf mindestens zwei alternative Weisen ergonomisch gut erreichbar und nutzbar sein (Zwei-Kanal-Prinzip),
- b. muss die gestaltete Umwelt in jeder Phase der Nutzung auf mindestens zwei alternative Weisen ergonomisch gut wahrnehmbar und erkennbar sein (Zwei-Sinne-Prinzip).

4. Rahmenbedingungen im Betrieb gestalten

Anforderungen an barrierefreie Arbeitsstätten

Das folgende Flussdiagramm ermöglicht es, die Gestaltungsprinzipien der Barrierefreiheit auf alle einzelnen Elemente der Arbeitsstätte anzuwenden. Dies gilt auch für die Schnittstellen der Elemente – zum Beispiel sämtliche Bestandteile eines Verkehrsweges vom Parkplatz bis zum Arbeitsplatz.



Förderung und Beratung für die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes

Für die barrierefreie Gestaltung des Arbeitsplatzes und -umfeldes sind finanzielle Förderung und Beratung möglich:

- o Zuschüsse oder Darlehen bis zur vollen Höhe durch das Integrationsamt sind erhältlich, wenn Arbeitgeber Arbeitsplätze behindertengerecht anpassen.
- o Dazu zählen Umbauten, technische Anschaffungen, Instandhaltung und Gebrauchsschulungen.
- o Die Höhe der Leistung ist einzelfallabhängig, kann aber bis zur vollen Kostenübernahme erfolgen. Die Förderhöhe richtet sich unter anderem nach dem Beeinträchtigungsgrad des Menschen mit Behinderungen, den Investitionskosten sowie der Leistungsfähigkeit des Unternehmens.
- o Darlehen können langfristig zurückgezahlt und ohne Zinsen vergeben werden.
- o Die Technischen Fachdienste der Integrationsämter beraten kostenlos bei der behindertengerechten Aus- oder Umgestaltung von Arbeitsplätzen.

Fördermöglichkeiten im Zusammenhang mit der Schaffung eines barrierefreien Arbeitsumfelds

Förderung	Voraussetzung	Ansprechpartner
<ul style="list-style-type: none"> • Zuschuss für behindertengerechte Arbeitsplätze; Zusätzlich zu einem Zuschuss kann ggf. ein Darlehen über 5 Jahre mit Null-Prozent-Finanzierung gewährt werden • Beschaffung von Arbeitsmitteln • Instandhaltung • Technische Weiterentwicklung • Gebrauchsschulung 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatz soll behindertengerecht werden und notwendige technische Hilfsmittel erhalten • Zuschuss in Höhe von 70 bis 80 %, wenn Schwerbehindertenbeschäftigungsquote von mindestens 5 % erfüllt wird • Ziel: Eingliederung Schwerbehinderter in den Arbeitsmarkt 	Integrationsamt oder Rehabilitationsträger
<ul style="list-style-type: none"> • Leistungen für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen, zum Beispiel Finanzierung einer Hilfskraft 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung bei Einarbeitung und oder permanente Betreuung notwendig • Andere Hilfsmöglichkeiten (z.B. Arbeitsplatzgestaltung) ausgeschöpft • Übernahme aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung 	Integrationsamt

4.2 Wege zur Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

So vielfältig Menschen mit Behinderung sind, so vielfältige Wege stehen neben der regulären Ausbildung und Beschäftigung Arbeitgebern zur Verfügung (vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). (2013). Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen).

Reguläre Ausbildung / Nachteilsausgleiche bei Prüfungen und Ausgestaltung der Ausbildung

Eine reguläre Ausbildung in Betrieben lässt sich ermöglichen durch:

- barrierefreie Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung (siehe oben)
- Gewährung von Nachteilsausgleichen (§ 65 BBiG / § 42l HwO):

Grundsätzlich gilt es bei der Gewährung von Nachteilsausgleichen sowohl behinderungsbedingte Faktoren als auch individuelle Gegebenheiten zu berücksichtigen. „Wichtig ist, dass die Prüfungsteilnehmerin bzw. der Prüfungsteilnehmer die Funktionsstörungen, die sie/ihn bei der Prüfung benachteiligen könnten, frühzeitig, spätestens jedoch mit der Anmeldung zur Prüfung, der zuständigen Stelle mitteilt und dieser in geeigneter Weise glaubhaft macht, z.B. durch ein ärztliches Attest.“ (vgl. Vollmer, K.; Frohnenberg, C. (2014), S. 65) .Um die Art und Weise der Nachteilsausgleiche festlegen zu können, ist es hilfreich – neben den Erfahrungen der Prüflinge selbst und ihrer gesetzlichen Vertreter – bspw. ärztliche bzw. psychologische Gutachten und Stellungnahmen der Ausbildenden und Lehrkräfte zu berücksichtigen.

Nachteilsausgleiche können gewährt werden durch:

- die Anpassung der zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung (z.B. Verlängerung der Ausbildungszeit)
- die Hilfeleistung Dritter (z.B. Arbeitsassistent, Gebärdensprachdolmetscher/in)



- textoptimierte Prüfungsaufgaben
- die Verwendung leichter Sprache
- Zeitverlängerung, häufigere Pausen
- Einsatz von technischen Hilfsmitteln bei Prüfungen
- Ablegen der Prüfung am eigenen Arbeitsplatz im Ausbildungsbetrieb oder die Anwesenheit einer vertrauten Begleitperson

Besondere Aufmerksamkeit verdient die mündliche Prüfungssituation bzw. das Fachgespräch. Wichtig ist es, dass die Prüfenden im Vorfeld über die individuelle Situation des Prüflings informiert sind, um sich entsprechend vorbereiten zu können. In den meisten Fällen werden hier im Hinblick auf die Kommunikation keine Anpassungen notwendig. Sollten dennoch Anpassungen erforderlich sein, beziehen sich diese im Wesentlichen auf zwei Situationen:

- Prüflinge sind ggf. nicht in der Lage, gesprochene Sprache ohne weitere Hilfestellung zu verstehen. Dies gilt insbesondere für Menschen mit Hörbehinderungen.
- mündliche Prüfungssituationen können auch generell als Prüfungsmethode problematisch sein. Dies gilt insbesondere für sprach- und hörbehinderte Menschen, aber auch für Menschen mit psychischen oder emotionalen Beeinträchtigungen.

Grundsätzlich sollte bei Menschen mit Schwierigkeiten in der mündlichen Kommunikation – insbesondere, wenn sie das Hören oder die Konzentrationsfähigkeit betreffen – darauf geachtet werden, dass eine

4. Rahmenbedingungen im Betrieb gestalten

einfache Sprache verwendet wird (kurze und einfach strukturierte Fragen stellen), Arbeitsaufträge und Fragen vorformuliert oder ggf. schriftlich vorgelegt und sichergestellt werden, dass die Aufgaben und Fragen auch inhaltlich verstanden wurden (vgl. Vollmer, K.; Frohnenberg, C.(2014)).

Weitere Alternativen können darüber hinaus sein:

- o begleitete betriebliche Ausbildung (bbA)
- o Einstiegsqualifizierung (EQ)

Praxis- bzw. theoriereduzierte Ausbildung (Fachpraktiker nach § 66 BBiG/Fachwerker nach § 42m HwO)

Die Anforderungen dieser Ausbildungen sind in Praxis bzw. Theorie reduziert und beziehen sich auf

- o Jugendliche mit Schwierigkeiten im Bereich des Lernens (mit Lernbehinderung/mit geistiger Behinderung): praktische Ausbildungsinhalte überwiegen
- o Jugendliche mit körperlichen oder Sinnesbehinderungen: bestimmte praktische Anteile müssen nicht absolviert werden

Grundsätzlich gilt, dass die jeweilige Behinderung durch die entsprechenden Nachweise (z.B. ärztliches Attest, weitere ärztliche oder psychologische Gutachten) belegt wird. Es kann auch eine Begutachtung durch die Agentur für Arbeit notwendig sein. Dies sollte im Vorfeld entsprechend mit der örtlichen Agentur abgeklärt werden. Für Menschen mit Lernbehinderungen kann es im Einzelfall (immer dann, wenn keine andere Beeinträchtigung vorliegt) notwendig werden, sich mit schwerbehinderten Menschen gleichstellen zu lassen.

Für die Betriebe bietet die Ausbildung von Fachpraktikerinnen und Fachpraktikern auch längerfristige Vorteile. Die Azubis sind nach Abschluss ihrer Ausbildung bei Übernahme bereits mit den betrieblichen Strukturen vertraut und können darüber hinaus die Fachkräfte im Betrieb von bestehenden Aufgaben entlasten. Dadurch kann die Fachexpertise effektiver genutzt werden. Außerdem wissen Menschen mit Behinderungen, wie schwierig sich die Suche nach einer neuen Arbeitsstelle gestalten kann, und haben dadurch eine erhöhte Motivation, sich im vormaligen

Ausbildungsbetrieb weiter einzubringen. Bei einer konkreten Ausbildungsmöglichkeit existieren auf Antrag spezielle Ausbildungsregelungen:

- o Zuständigkeit der Entscheidung bei den Kammern
- o Orientierung an bekannten Berufsbildern
- o Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden
- o Ausbildungsvertrag wird zwischen Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb geschlossen

Für die betriebliche Ausbildung ist eine rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung (ReZa) notwendig (Empfehlung des BiBB):

- o ReZA muss nachgewiesen werden bei Ausbildung nach oben genannten Paragraphen:
 - a. die zuständige Ausbilderin/der zuständige Ausbilder verfügt über ReZA oder
 - b. Kooperation mit geeigneter Ausbildungseinrichtung (z.B. Berufsförderungswerk, CJD) oder
 - c. fachliche Begleitung durch behinderungsspezifisch geschultes Personal mit ReZA-Nachweis
- o Inhalte der ReZA sind
 - Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis, Projektarbeit/Praxistransfer
 - pädagogisch-didaktische, medizinisch-diagnostische, psychologische und arbeitswissenschaftliche/-pädagogische Aspekte
 - System der beruflichen Rehabilitation, Recht

Zwar ist es nicht zwingend vorgeschrieben, dass eine Ausbilderin oder ein Ausbilder im Betrieb über ReZA verfügt, dennoch ergeben sich dadurch folgende

Vorteile für die Unternehmen:

- 1) Die gesamte Ausbildung kann von einer Person übernommen werden, die sowohl die Azubis als auch die betrieblichen Strukturen aus ihrem Arbeitsalltag kennt. Dies kann bei bestehenden Problemen Lösungen erleichtern: Die Wege sind kürzer, es ist ein geringerer organisatorischer Aufwand erforderlich und Entscheidungen können direkt und deutlich schneller mit den Menschen vor Ort getroffen werden, die am Arbeitsplatz und

4. Rahmenbedingungen im Betrieb gestalten

- im Arbeitskontext aktuell und auch weiterhin zusammenarbeiten.
- 2) Die konkreten Ausbildungsinhalte können sich aus der besseren Kenntnis spezifischer Anforderungen und Gegebenheiten schneller und effektiver an den Bedarfen des eigenen Unternehmens orientieren. Dabei entstehen weniger Reibungsverluste, die nur unnötig Zeit kosten – z.B. wenn erst ein Termin mit einem externen Berater vereinbart werden muss.
 - 3) Es besteht ein höheres Maß an Kontinuität: Es muss nicht wechselnden Beraterinnen und Beratern immer wieder erneut die Situation im Unternehmen erklärt werden, und sie müssen sich nicht erst mit der konkreten, spezifischen Situation im Betrieb und am Ausbildungsplatz vertraut machen.
 - 4) Es können regelmäßig und jederzeit weitere Fachpraktikerinnen und Fachpraktiker ausgebildet werden. Mit jedem weiteren Ausbildungsverhältnis erhöht sich die Routine, die gemachten Erfahrungen bleiben im Unternehmen und sind stets verfügbar.
 - 5) Durch die betriebsintern begleitete Ausbildung werden die Auszubildenden zur Fachpraktikerin/ zum Fachpraktiker weniger in ihrer Sonderrolle wahrgenommen, was die Akzeptanz der anderen Kolleginnen und Kollegen für diese Mitarbeiter/innen erhöhen kann.

Unterstützte Beschäftigung (UB) nach § 55 SGB IX / innerbetriebliche Qualifizierung

Ziel ist die Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Abschluss der Qualifizierung. Zielgruppe sind Menschen mit Lernschwierigkeiten, für die eine Ausbildung als Fachpraktiker/in (noch) nicht in Frage kommt (vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). (2013). Zusammenarbeiten):

- durch die Agentur für Arbeit als Rehaträger gefördert (Vermeidung einer Beschäftigung in der WfbM)
- gezielte und individuelle Qualifizierung (betriebliches Training) für den konkreten Arbeitsplatz im Betrieb – Job-Trainer/innen unterstützen die UB als Ansprechpartner/innen für Betriebe und behinderte Menschen

- Vermittlung von berufsübergreifenden Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen und Unterstützung bei der Persönlichkeitsentwicklung

Vorteile für die Unternehmen:

- einfache Tätigkeiten müssen nicht von Fachkräften übernommen werden
- ohne vertragliche Bindung und finanzielles Risiko können sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderung für ihr Unternehmen gewinnen



4.3 Hilfen und Unterstützungssysteme

Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer stehen zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten und Hilfen zur Verfügung (vgl.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). (2013). Zusammenarbeiten).

Leistungen für Arbeitgeber

Geldleistungen

- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung
- Zuschuss für Probebeschäftigung
- Eingliederungszuschuss
- Ausstattung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen
- Finanzielle Förderung zur Schaffung neuer Arbeits- und Ausbildungsplätze

Beratungsangebote

- Integrationsfachdienste
- Integrations- bzw. Inklusionsberater/innen bei den Kammern

4. Rahmenbedingungen im Betrieb gestalten

Leistungen für Arbeitnehmer

Geldleistungen

- Arbeitsplatzausstattung
- Arbeitsassistenz
- Unterstützte Beschäftigung
- Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten

Beratungsangebote

- Arbeitsvermittlung und Ausbildungsvermittlung
- Berufsberatung
- Berufsorientierung

spezielle Regelungen

- besonderer Kündigungsschutz
- Gleichstellung

Diese Leistungen gewähren die Integrationsämter bzw. die Rehabilitationsträger.

Rehabilitationsträger und ihre Aufgaben

Viele Unterstützungsleistungen werden durch die unterschiedlichen Träger der Rehabilitation erbracht. Diese sind (vgl.: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2011): ZB Spezial. Wegweiser Rehabilitationsträger.):

Integrationsamt

Aufgabe der Integrationsämter ist es, neben der Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe und dem besonderen Kündigungsschutz, begleitende Hilfen am Arbeitsleben zu gewähren. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Reha-Trägern.

Leistungen sind:

Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber	Finanzielle Leistungen an Arbeitnehmer	Technischer Beratungsdienst
IFD Integrationsfachdienst	Leistungen Ihres Integrationsamtes	Unterstützte Beschäftigung
Kündigungsschutz	Kurse	Publikationen

sowie begleitende Hilfen am Arbeitsplatz:

- Fachliche Beratung durch Integrationsfachdienste
- Behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes und technische Ausstattung
- Arbeitsassistenz
- Zuschüsse zu Investitionskosten
- Qualifizierung am Arbeitsplatz (Job-Coaching)
- Orientierungs- und Mobilitätstraining
- Zuschüsse zu Weiterbildungen
- Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen

Agentur für Arbeit

- Ziel: Erwerbsfähigkeit behinderter Menschen erhalten oder wiederherstellen
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, unterhaltssichernde und andere Leistungen
- Aufgabe der Agentur für Arbeit ist es, behinderte Menschen individuell und umfassend über die Möglichkeiten ihrer beruflichen Eingliederung zu beraten und mit ihnen gemeinsam die erforderlichen Maßnahmen festzulegen. Das bedeutet:
 - a. Arbeitsberatung und -vermittlung
 - b. Förderung von Trainingsmaßnahmen und Mobilitätshilfen
 - c. Eignungsfeststellungs- und Diagnoseverfahren
 - d. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
 - e. Aus- und Weiterbildung sowie behinderungsbedingt erforderliche Grundausbildungen
 - f. Unterstützte Beschäftigung
 - g. Förderung von Maßnahmen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen
- Voraussetzungen für die Zuständigkeit:
 - a. der Betroffene ist behindert oder schwerbehindert oder konkret von einer Behinderung bedroht.
 - b. aufgrund der Behinderung kann die bisherige berufliche Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden oder der Einstieg in den Beruf ist ohne Unterstützung nicht möglich.

4. Rahmenbedingungen im Betrieb gestalten

o finanzielle Förderungsmöglichkeiten für Arbeitgeber

- a. Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung, Ausbildungsbonus
- b. Zuschüsse für die behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes,
- c. Übernahme der Kosten für eine Probebeschäftigung
- d. Eingliederungszuschüsse (Lohnkosten)

Gesetzliche Rentenversicherung

- o Ziel: Vorzeitiges Ausscheiden der Versicherten aus dem Erwerbsleben vermeiden
- o Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben, unterhaltssichernde und andere Leistungen

Gesetzliche Unfallversicherung

- o Ziel: Wiedereingliederung nach Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten
- o Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben, Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft, unterhaltssichernde und andere Leistungen

Gesetzliche Krankenversicherung

- o Ziel: Behinderung oder Pflegebedürftigkeit abwenden, mindern oder ausgleichen
- o Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, unterhaltssichernde und andere Leistungen

Sozialhilfeträger

- o Ziel: Eingliederung behinderter Menschen in die Gesellschaft
- o Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben, Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

Öffentliche Jugendhilfe

- o Ziel: Eingliederung seelisch behinderter Kinder und Jugendlicher
- o Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, Teilhabe am Arbeitsleben, Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

Landesversorgungsämter/ Versorgungsämter: Soziale Entschädigung bei Gesundheitsschäden

- o Ziel: Folgen erlittener Schädigung durch Krieg, Gewalttaten o. a. mildern
- o Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, unterhaltssichernde und andere Leistungen (Kriegsopferversorgung)

Hauptfürsorgestellen/Fürsorgestellen: Soziale Entschädigung bei Gesundheitsschäden

- o Ziel: Folgen erlittener Schädigung durch Krieg, Gewalttaten o. a. mildern
- o Leistungen: ergänzende Hilfen im Einzelfall (Kriegsopferfürsorge)



5

Gute Beispiele

Auf den folgenden Seiten finden Sie betriebliche Beispiele unterschiedlicher Branchen und Betriebsgrößen, die Ihnen Chancen und Möglichkeiten der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung zeigen. Hier gilt es, davon zu lernen, auch wenn die einzelnen Betriebe und Arbeitsplätze nicht immer vergleichbar sind (vgl. u. a.: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (Hrsg.). (2013). Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen).

5.1 Wäscherei Kref

Die Wäscherei Kref beschäftigt überdurchschnittlich viele Menschen mit Behinderungen

Unternehmensprofil Wäscherei Kref

Anzahl Beschäftigter: 34
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 13
Branche: Textilreinigung
Rechtsform: e. K.
Umsatz: 850.000 Euro (2012)



In der Wäscherei Kref in Dortmund sind gleich mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehörlos. Sie sortieren Textilien oder bügeln Hemden. Inhaber Alexander Schwenk: „Die Einarbeitung ist wegen der Verständigung ein bisschen schwieriger. Aber die Arbeitsqualität ist das Entscheidende – und die stimmt.“ Zehn von 34 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in dem Familienunternehmen sind schwerbehindert.

„Unsere Mitarbeiter mit Behinderung sind topmotiviert und zuverlässig“, sagt Schwenk. „Wenn ich die Chance habe, Mitarbeiter mit Behinderung zu gewinnen, greife ich deshalb zu. Dieser Weg ist von uns gewollt.“

Manche der Beschäftigten haben erst im Laufe ihres Lebens Rheuma, Rückenleiden oder psychische Erkrankungen bekommen, einer bekam ein neues Hüftgelenk. Auch zwei Fahrer sind betroffen: Sie können nicht mehr schwer heben und tragen. Deshalb transportieren sie die Wäsche in Rollcontainern über eine Rampe vom Laderaum zum Laster. Beides wurde über Zuschüsse vom Integrationsamt finanziert. Ebenso ein Trocken- und Bügelautomat, der die Arbeit mit den Hemden erleichtert. „Das Tolle ist: Von diesen Hilfestellungen profitieren alle im Betrieb“, sagt Schwenk.

Um eine dauerhafte Förderung zu erhalten, hat Schwenk mit viel persönlichem Einsatz eine eigene Integrationsabteilung im Betrieb gegründet. Hier arbeiten überdurchschnittlich viele Beschäftigte mit Schwerbehinderung mit nicht behinderten Kolleginnen und Kollegen in einer eigenen Abteilung.

Neben der sozialen Motivation steckt für Schwenk auch eine wirtschaftliche Überlegung hinter seiner Entscheidung: Mit einer solchen Abteilung bekommt die Wäscherei Kref konstant Personal- und Lohnkostenzuschüsse, wird bei Personalauswahl und Personalfragen vom Integrationsamt beraten und die Mitarbeiter profitieren von arbeitsbegleitender Betreuung.

Förderung

Die Wäscherei hat die Rollcontainer, einen Trocken- und Bügelautomaten, der die Arbeit mit den Hemden erleichtert, und die Laderampe für den Fahrer mit Hilfe von Zuschüssen des Integrationsamtes finanziert. Außerdem erhält die Wäscherei Einstellungsprämien und Lohnzuschüsse für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Quelle: Zusammenarbeiten S. 50-51

5.2 Teva GmbH

Eine sehbehinderte junge Frau prüft die Brailleschrift auf Medikamentenverpackungen

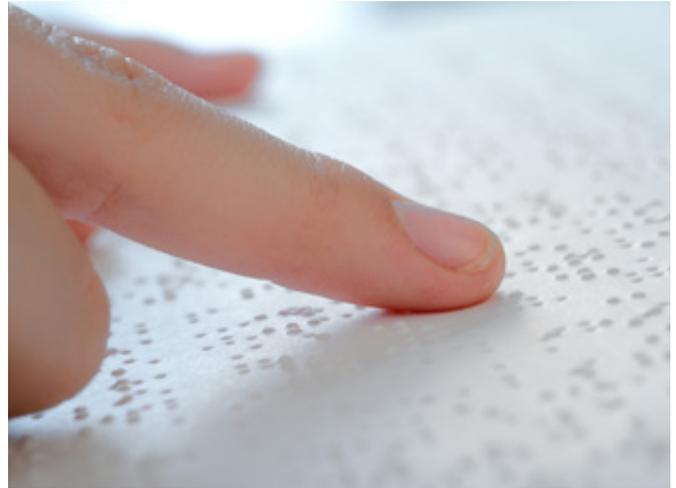
Unternehmensprofil teva gmbh

Anzahl Beschäftigter: 3.150

Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: k. A.

Branche: Pharma

Rechtsform: GmbH



Mit ihren Fingern gleitet Sabrina-Manuela Keck über die Medikamentenverpackung. Ist das „R“ in der Brailleschrift gut zu ertasten? Wurde das „A“ tief genug eingestanzt, damit es jeder gut erfühlen kann? Die 24-Jährige ist seit ihrer Geburt blind. Sie beherrscht die Brailleschrift perfekt, in nur wenigen Sekunden ertastet sie ein Wort. Diese Kenntnisse kann sie im Beruf voll einsetzen: Seit 2006 arbeitet Keck in der Endproduktkontrolle der Teva Ratiopharm in Ulm. Täglich überprüft sie auf etwa 100 Faltschachteln die Brailleschrift, deren Buchstaben in ausgestanzten Punktekombinationen dargestellt werden. Wenn die Stanze zu schwach ist oder etwa das Zahlenzeichen auf den Verpackungen fehlt, reklamiert Sabrina-Manuela Keck dies und gibt an den Hersteller einen Fehlerbericht weiter, damit er die Fehler beim nächsten Ausstanzen korrigiert.

„Frau Keck erleichtert die Qualitätskontrolle ungemein“, sagt die Leiterin der Endproduktkontrolle, Dr. Christine Möller. „Durch ihre Arbeit stellt sie sicher, dass der blinde Anwender die auf den Faltschachteln aufgebraute Brailleschrift auch wirklich lesen kann.“ Seit 2006 ist die Brailleschrift auf Medikamentenverpackungen Vorschrift. Dafür schuf Teva einen neuen Arbeitsplatz. Vorab ließ sich das Unternehmen vom Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes über die Möglichkeiten beraten, einen Arbeitsplatz behindertengerecht auszustatten. Sabrina-Manuela Keck erhielt einen Computer mit Sprachausgabe, über den sie sich Texte vorlesen lassen kann, eine Computertastatur mit Braillezeile, die Texte auf dem Bildschirm in Blindenschrift ausgibt, und einen Scanner, mit dem sie Verpackungstexte einlesen und mit der Blindenschrift vergleichen kann.

Direkt nach dem Hauptschulabschluss startete sie beim Pharmahersteller. In den ersten sechs Monaten wurde sie von einer Arbeitsassistentin begleitet, die ihr half, sich auf dem Werksgelände und an ihrem neuen Arbeitsplatz zu orientieren. Seitdem arbeitet sie selbstständig. „Meines Wissens ist diese Stelle einzigartig in der Pharmawelt, die meisten Unternehmen lassen maschinell Korrektur lesen“, sagt Dr. Christine Möller. „Doch eine maschinelle Korrektur ist auch sehr fehleranfällig. Mit Frau Keck sind wir auf der sicheren Seite.“

Förderung

Das Integrationsamt bezuschusste die Arbeitsassistentin und finanziert Frau Keck ein Taxi, das sie jeden Morgen von zu Hause abholt und zur Arbeit fährt. Das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit finanzierten außerdem einen Computer mit Sprachausgabe, eine Computertastatur mit Braillezeile, einen Scanner und die dafür nötige Software.

Quelle: Zusammenarbeiten S. 52-53

5.3 Fraport AG

Wie sich die Fraport AG auf die Bedürfnisse einer hörbehinderten Mitarbeiterin einstellt

Unternehmensprofil Fraport AG

Anzahl Beschäftigter: 11.209
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 900
Branche: Luftverkehr/ Dienstleistungen
Rechtsform: AG
Umsatz: 2.442 Millionen Euro (2012)



Wolfgang Haas, der Leiter Berufsbildung bei der Fraport AG (Betreiber-Gesellschaft des Frankfurter Flughafens): „Natürlich haben diese Auszubildenden besondere Bedürfnisse. Aber trotz des Aufwandes lohnt sich die Investition, weil sich die jungen Menschen im Anschluss durch eine hohe Betriebstreue auszeichnen.“

Janina Baier beendete im Januar 2012 ihre zweieinhalbjährige Ausbildung zur Luftverkehrskauffrau mit der Note 2,0 und wurde von Fraport übernommen. Das war nicht selbstverständlich: Seit ihrer Geburt hat die 23-Jährige eine Hörbehinderung. Mit Hörgerät hört Janina Baier etwa acht Dezibel lauter und etwas deutlicher, Störgeräusche werden gefiltert. „Für die Kommunikation im Alltag reicht das meist aus“, sagt Janina Baier. „Früher gab es manchmal Verwirrung bei den Kollegen, wenn ich mal nicht antwortete oder reagierte, aber inzwischen wissen alle über meine Behinderung Bescheid.“ Wenn sie gleichzeitig zuhören und mitschreiben muss oder wenn bei einem Meeting viele Menschen diskutieren und durcheinander sprechen, ist es schwer für sie, den roten Faden zu behalten. Schon im Vorfeld hatte sie deshalb mögliche Probleme mit ihrem Ausbildungsleiter besprochen und ihm geschildert, wo sie im Arbeitsalltag Unterstützung braucht.

Janina Baier erhielt eine besondere technische Ausstattung für ihren Arbeitsplatz: Diese erleichtert ihr das Verstehen über größere Entfernungen. Beim Telefonieren hilft ihr ein Headset, das den Schall gleichzeitig in beide Ohren trägt. Und dank eines Aufnahmegeräts kann sie Gespräche auch später noch einmal nachvollziehen, beispielsweise wenn sie Protokolle schreibt.

Fraport geht davon aus, dass die Beschäftigten mit Behinderungen länger im Unternehmen bleiben, weil ihre Arbeitsstelle speziell für sie angepasst wurde. Dies ist ein Vorteil für das Unternehmen im Wettbewerb um Fachkräfte. Zudem sieht Haas angesichts der rückläufigen Bewerberzahlen die Auszubildenden mit Behinderungen als „verborgene Schätze, die es zu heben gilt“.

Förderung

Die Fraport AG bekam einen Zuschuss für die technischen Hilfsmittel (Headset und Aufnahmegerät) durch das Integrationsamt.

Quelle: Zusammenarbeiten S. 58-59 / Foto: Fraport AG

5.4 Ates GmbH

Malermeister Cemal Ates bildet einen gehörlosen Auszubildenden aus

Unternehmensprofil C. Ates GmbH

Anzahl Beschäftigter: 7

Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 2

Branche: Handwerk

Rechtsform: GmbH



„Ein paar Wörter und einfache Sätze kenne ich sogar schon in Gebärdensprache“, lacht Cemal Ates. „Aber mein Wortschatz beschränkt sich eher auf ‚Arbeit‘ oder ‚Bis morgen auf der Baustelle‘.“ Der Malermeister aus Berlin-Wedding bildet in seinem kleinen Betrieb einen Lehrling mit Behinderung aus: Belal El-Khalidi ist gehörlos. Seine Sprache sind Gesten oder Gebärden. Er malt gerne und liebt es, mit Farben um zugehen. So ist der 21-Jährige durch ein Praktikum in der Malerwerkstatt C. Ates gelandet.

„Belal war von Anfang an sehr engagiert“, lobt Ates. „Er war der Interessierteste und Geschickteste von allen damaligen Praktikanten, hat immer gleich angepackt und wusste, was als Nächstes zu tun ist. Da haben wir es einfach probiert.“ Schließlich waren auch seine fünf festen Mitarbeiter von Belal begeistert.

Der junge Mann absolviert jetzt schon das zweite Jahr der dreijährigen Ausbildung zum Maler und Lackierer. Wände spachteln, Farben mischen, Türen lackieren, Fassaden streichen: Für all das muss Belal nicht hören und sprechen können. Mit den Kollegen verständigt er sich per SMS und während der Arbeit schriftlich mit Zetteln. „Aber erklären Sie auf diese Weise mal Fachbegriffe wie Adhäsion“, sagt Ates. „Das übernimmt dann die Gebärdendolmetscherin, die Belal in der Schule begleitet.“ Während seines Praktikums wurde Belal vom Integrationsamt eine Arbeitsassistentin zur Seite gestellt. Auf sie konnte Ates jederzeit zurückgreifen, wenn es mal zu schwierig wurde.

Der 50-jährige Malermeister gesteht, dass er zu Beginn der Ausbildung unsicher war. Aber er holte sich Rat bei der Handwerkskammer, beispielsweise

zu den gesetzlichen Auflagen im Arbeitsschutz. „Denn, wenn etwas umfallen sollte, können wir nicht einfach rufen: Pass auf!“ Dann hilft vor allem die Sprache mit Händen und Füßen. Inzwischen hat sich die Kommunikation eingespielt, manchmal reichen schon ein einfacher Blick und eine Handbewegung, dann versteht man sich sofort.“

Förderung

Der Auszubildende Belal El-Khalidi bekam während seines Praktikums eine Arbeitsassistentin, für die das Integrationsamt die Kosten zu 100 Prozent übernahm. Eine Lehrerin und Gebärdendolmetscherin begleitet ihn während der Ausbildung in der Schule. Bei Bedarf finanziert die Agentur für Arbeit der Malerwerkstatt Ates einen Gebärdendolmetscher.

Quelle: Zusammenarbeiten S. 60-61 / Foto: www.malerinberlin.de

5.5 auticon GmbH

Angestellte mit Autismus machen den Erfolg der Berliner Software-Firma auticon aus

Unternehmensprofil auticon GmbH

Anzahl Beschäftigter: 18

Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 12

Branche: IT

Rechtsform: GmbH

Umsatz: 60.000 Euro (2012)



Beschäftigte, die jeden Fehler finden, immer auf Top-Qualität achten und Schwächen im Projekt einfach nicht dulden können: Welcher Chef träumt nicht davon? Dirk Müller Remus, Geschäftsführer der Firma auticon, hat genau solche Mitarbeiter gefunden. Das Besondere: Seine Angestellten sind Autisten. Sie haben das so genannte Asperger-Syndrom. „Die meisten Menschen mit Asperger-Syndrom haben ein Faible für Qualitätssicherung“, so Müller Remus. „Ihnen entgehen einfach keine Fehler. Wir haben Rucksäcke mit unserem Firmenlogo besticken lassen, um sie unseren Mitarbeitern zu schenken. Anstatt sich zu bedanken, haben sie uns direkt auf einen Webfehler aufmerksam gemacht, der uns selbst nie aufgefallen wäre.“ Was bei anderen vielleicht als fehlendes Einfühlungsvermögen gelten würde, ist die Kernkompetenz dieser Mitarbeiter. Schließlich gehört es zu den Aufgaben eines Software-Testers, Fehler zu entdecken oder auf Schwächen in der Handhabung eines Produkts hinzuweisen. Hohes analytisches und logisches Denkvermögen, eine sehr gute Konzentrationsgabe – genau das bringen seine Angestellten mit.

auticon fordert immer wieder über die eigene Website zur Bewerbung auf. Grundsätzlich kann jeder Bewerber an dem mehrstufigen Auswahlverfahren teilnehmen – einzige Voraussetzung: Die Diagnose Autismus muss vorliegen. Aber natürlich kennt sich nicht jeder Mensch mit Asperger-Syndrom mit Computertechnik aus oder hat ein Faible für Mathematik, Logik und Informatik. Um genau diejenigen zu finden, die zum Unternehmen passen, hat sich auticon einen besonderen Partner aus dem Bereich Emotionsforschung gesucht – das Exzellenzcluster Languages of Emotion an der Freien Universität Berlin. Gemeinsam mit den

wissenschaftlichen Mitarbeitern der Universität führt auticon das Bewerbungsverfahren durch. In einem eintägigen fachlichen Eignungstest analysieren die Wissenschaftler das logisch-analytische Denkvermögen der autistischen Bewerberinnen und Bewerber. Gleichzeitig gewinnen sie dabei auch Ergebnisse für ihre eigene Forschung.

Und weil man bei auticon weiß, dass Menschen mit dieser speziellen Begabung nicht unbedingt Kommunikationsprofis und auch nicht die geborenen Teamplayer sind, stehen den Mitarbeitern fest angestellte Jobcoaches zur Seite, die beim Kontakt mit Kunden und Kollegen einspringen. Diese Positionen sind in der Budgetplanung fest eingeplant. Müller-Remus: „So können wir Missverständnisse vermeiden und unsere Mitarbeiter sind nicht dem Stress ausgesetzt, ihre Arbeit nach außen repräsentieren zu müssen.“

Förderung

Der Social Venture Fund, eine Gesellschaft mit Sitz in München, verfolgt einen erfolgsorientierten Investmentansatz in Sozialunternehmen und gewährte auticon ein Darlehen in Höhe von 500.000 Euro.

Quelle: Zusammenarbeiten S. 66-67

5.6 FSE-Pflegeeinrichtung Treptow-Johannisthal gGmbH

Wie Katja Häfke das Leben von älteren Menschen in einem Berliner Pflegeheim verbessert

FSE-Pflegeeinrichtung Treptow-Johannisthal gGmbH

Anzahl Beschäftigter: 63

Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 9

Branche: Pflege

Rechtsform: gGmbH

Wenn in Berlin-Treptow die Sonne scheint, möchten viele Bewohnerinnen und Bewohner der FSE-Pflegeeinrichtung nur eins: raus in den Garten. Doch im stressigen Pflegealltag bleibt den Angestellten selten Zeit für Spaziergänge. Zum Glück gibt es die 24-jährige Katja Häfke: Sie hat Zeit zum ausgiebigen Plaudern und zum Spazieren gehen. Das Besondere: Frau Häfke hat seit ihrer Geburt eine geistige Behinderung. Sie arbeitete darum zunächst dort, wo viele Menschen mit Behinderungen arbeiten: in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Nach einem zweijährigen Praktikum in der Pflegeeinrichtung wurde sie von der FSE Förderung Sozialer Einrichtungen gGmbH in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen. Ihr Job seither: alten Menschen in einer Pflegeeinrichtung den Alltag zu verschönern.

Menschen mit einer geistigen Behinderung, die selbst als hilfsbedürftig gelten, arbeiten immer häufiger als sogenannte Alltagshelferinnen und -helfer, vor allem in Altenpflegeeinrichtungen. In etlichen deutschen Städten, darunter Berlin, Karlsruhe, Stuttgart, Nürnberg, Braunschweig und Bremerhaven, sind sie bereits im Einsatz.

Oft funktioniert das so: Junge Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten, können in Form von so genannten ausgelagerten Werkstattarbeitsplätzen eine Beschäftigung als Alltagshelferinnen und -helfer in Pflege- und Alteneinrichtungen aufnehmen – zunächst einmal auf Probe. Anfangs werden sie von einem Jobcoach begleitet, den die



Werkstätten bereitstellen. Wenn klar ist, dass es funktioniert, so wie bei Katja Häfke, können die Alltagshelferinnen und -helfer in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis wechseln. Natürlich müssen dazu die individuellen Voraussetzungen stimmen: Die Menschen müssen mit dem Sterben und Tod umgehen können, sie müssen teamfähig, flexibel und verlässlich sein.

Das Kooperationsprojekt „Perspektivenwechsel“ der Stiftung Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) und der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. hat diese Arbeitsverhältnisse untersucht, um festzustellen, ob sich die Qualität der Pflege durch diesen Einsatz verbessert. Dazu wurden 29 Einrichtungen befragt, in denen insgesamt 56 Alltagshelfer im Einsatz sind. Und in der Tat: Die Studie zeigt, dass der Plan aufgeht, wie Dr. Ralf Suhr, Vorstandsvorsitzender der Stiftung ZQP, erklärt: „Es geht hier nicht um die klassischen Aufgaben der Pflege, die dem ausgebildeten Fachpersonal vorbehalten bleiben. Die Tätigkeiten der Alltagshelferinnen und -helfer sind einfach für das Wohlbefinden der Senioren enorm wichtig.“

Quelle: Zusammenarbeiten S. 68-69

5.7 Zimmerei Aumüller GmbH

Weil ein Mitarbeiter als Zimmerer nicht mehr arbeiten konnte, schuf sein Arbeitgeber eine neue Stelle

Unternehmensprofil Zimmerei Aumüller GmbH

Anzahl Beschäftigter: 20
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 4
Branche: Handwerk
Rechtsform: GmbH

Wie die Beschäftigung eines behinderten Mitarbeiters auch in einem kleinen Unternehmen gelingen kann, zeigt die Zimmerei Aumüller im bayerischen Holzheim. Für einen Zimmerer und Techniker, der nach einem Arbeitsunfall seine bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben konnte, hat der Familienbetrieb einen komplett neuen Arbeitsplatz eingerichtet: Uwe Eckardt arbeitet nach einer Fraktur seiner Wirbelsäule jetzt im Büro als Arbeitsvorbereiter und Planer – eine Aufgabe, die das Bauunternehmen vorher an einen externen Dienstleister ausgelagert hatte. „Wir alle haben damit Neuland betreten“, sagt der stellvertretende Geschäftsführer Konrad Aumüller.

Der 44-Jährige ist ein unternehmerisches Risiko eingegangen. Denn der Mitarbeiter konnte in seinem neuen Arbeitsumfeld nicht gleich loslegen und die volle Leistung bringen. „Unser Kollege hatte eine Ausbildung als Techniker Bautechnik/Hochbau, aber wenig Praxiserfahrung im Büro“, berichtet der stellvertretende Geschäftsführer. „Daher war der Lernprozess die größte Hürde.“ Uwe Eckardt war vor seinem Unfall Leiter eines Montageteams, das Hallen für Landwirtschaft und Industrie montierte. Jetzt fragt er Materialien und Baustellenausrüstungen an, beauftragt Zulieferer, betreut Ausschreibungen, erstellt Kalkulationen und Angebote. Außerdem fertigt er Pläne und Zeichnungen für zukünftige Bauvorhaben an. „Wir wussten schon vorher, dass das ‚Learning by Doing‘ mindestens drei Jahre dauern wird“, sagt Konrad Aumüller.

Am Ende des zweiten Jahres ist der Betrieb jedoch sehr zufrieden. „Wir haben ein ideales Arbeitsfeld für unseren Kollegen gefunden, obwohl er jetzt



körperlich weniger belastbar ist.“ Für die tägliche Arbeit benötigt der 49-jährige Uwe Eckardt einen ergonomischen Bürostuhl und einen höhenverstellbaren Schreibtisch, damit er auch im Stehen arbeiten kann. Diese Investitionen hat das Integrationsamt bezuschusst.

„Für mich spielen nicht nur wirtschaftliche Überlegungen eine Rolle“, sagt Aumüller. „Schließlich geht es um meine langjährigen Mitarbeiter. Eine Behinderung kann jeden treffen.“

Förderung

Die Umgestaltung des Arbeitsplatzes sowie die Anschaffung von Hilfsmitteln für Uwe Eckardt förderte das Integrationsamt mit anteilig 30 Prozent an der Investitionssumme.

Quelle: Zusammenarbeiten S. 84-85

5.8 Zoo Duisburg AG

Der Duisburger Zoo will nicht auf seinen erkrankten Elefantenpfleger verzichten

Unternehmensprofil Zoo Duisburg AG

Anzahl Beschäftigter: 100

Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: 8

Branche: Zoo

Rechtsform: AG

Umsatz: 4,85 Millionen Euro (2010)

Elefanten sind wählerisch. Nicht jeder schafft es, das Vertrauen der Dickhäuter zu gewinnen. Mancher Elefant ist schon genauso lange im Duisburger Zoo wie Pfleger Hermann Sommer, der seit 1977 im Zoo arbeitet und das Elefantenrevier leitet. Er kennt das Verhalten der Tiere genau und wird von ihnen respektiert. Damit keine Unfälle passieren, ist dieses Vertrauen in vielen Alltagssituationen, wie der täglichen Hautpflege, unverzichtbar.

Wegen einer schweren Arthrose-Erkrankung konnte Hermann Sommer bestimmte Tätigkeiten, wie das Zerkleinern von Futter per Hand und den Abtransport von Mist, kaum noch ausführen. Unter anderen Umständen hätte er seinen langjährigen Beruf aufgeben müssen oder in ein anderes Revier des Zoos wechseln müssen. Aber: „Wir hätten einiges an Know-how verloren. Denn für die Elefanten zählt vor allem Beständigkeit. Diese Tiere können sich nicht einfach an einen anderen Pfleger gewöhnen. Außerdem fühlen wir uns als öffentlicher Arbeitgeber unserem Personal gegenüber verpflichtet“, erklärt der Direktor des Zoos Duisburg, Achim Winkler.

Der Arbeitsplatz von Hermann Sommer wurde umgestaltet: Für das Elefantengehege wurden ein kleiner Bagger und eine Zerkleinerungsmaschine für Futtermohrrüben angeschafft. „Dank des Baggers kann Hermann Sommer weiterhin die riesigen Mengen an Futter und Mist über das Außengelände bewegen“, so Zoodirektor Winkler. Die Zerkleinerungsmaschine teilt die Mohrrüben in kleine Portionen, die dann im Gehege verteilt werden. Die Suche nach den kleinen Futterstellen hält die Tiere in Bewegung. Auch die Arbeitsabläufe von Hermann Sommer wurden neu



organisiert: Zum einen wurde der Anteil der administrativen Aufgaben des Pflegers erhöht, zum anderen wurde die Tierpflege von dem so genannten ungeschützten auf den geschützten Kontakt umgestellt – jetzt gibt es bei allen Arbeiten eine schützende Barriere zwischen Tier und Pfleger.

Im Streichelzoo konnte durch den Einsatz eines Baggers und einer elektronischen Schubkarre der Arbeitsplatz eines Pflegers gesichert werden. Auch der Personalbeauftragte Günter Opitz, der an einer Allergie gegen chemische Stoffe leidet, konnte durch den Einbau eines Luftfilters und die Anschaffung spezieller Büromöbel seine Stelle im Zoo behalten.

Förderung

Der Zoo wurde bei der Umgestaltung des Arbeitsplatzes durch eine anteilige finanzielle Förderung der Hilfsmittel von ca. 40.000 Euro im Rahmen des Programms „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ der Deutschen Rentenversicherung unterstützt.

5.9 Kaiser-Karl-Klinik GmbH

Eine schwerbehinderte Diplom Psychologin berät und unterstützt die Patientinnen und Patienten

Unternehmensprofil Kaiser-Karl-Klinik GmbH

Anzahl Beschäftigter: ca. 250

Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: k. A.

Branche: Gesundheitswesen

Rechtsform: GmbH



Die Kaiser-Karl-Klinik ist eine Fachklinik für Rehabilitative Medizin mit den Abteilungen Orthopädie (auch ambulante Reha), Geriatrie, Innere Medizin und Chinesische Medizin in Bonn. Sie wurde 1996 eröffnet und zählt damit zu den jüngsten Kliniken am Gesundheitsstandort Bonn. Neben einem öffentlichen Restaurant betreibt die Klinik noch ein ambulantes Therapiezentrum. Die Klinik mit ihren 150 Planbetten betreut jährlich ca. 2000 Patientinnen und Patienten und beschäftigt ca. 250 Mitarbeitende. Im Team arbeiten auch schwerbehinderte Beschäftigte, die in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen arbeiten.

Zum Beispiel ist ein schwerbehinderter Mitarbeiter im Bereich Haustechnik und Lagerverwaltung beschäftigt. Neben der Warenannahme und -verteilung, Botengängen zu Post und Bank übernimmt er die Aufgabe als Abfallbeauftragter. Seine körperlichen Beeinträchtigungen und kognitiven Einschränkungen wurden durch eine Förderung zur Anpassung seines Arbeitsumfeldes und die anteilige Übernahme der Lohnkosten ausgeglichen.

Eine schwerbehinderte Beschäftigte ist Diplom Psychologin und berät und unterstützt die Patientinnen und Patienten. Dabei kommt ihre Behinderung zu Gute. Die Patientinnen und Patienten fühlen sich gleich besser verstanden. Die körperlichen Einschränkungen der Beschäftigten mit Schwerbehinderung konnten durch die Förderung technischer Hilfen, einer Arbeitsassistentin, die Bereitstellung eines eigenen Büros und zu Beginn durch einen Lohnkostenzuschuss ausgeglichen werden.

Eine Beschäftigte im Bereich der Gesundheitspflege konnte aufgrund mehrerer Erkrankungen ihre bisherige Tätigkeit nicht weiter ausführen. Für sie wurde ein anderes Tätigkeitsfeld geschaffen, in dem sie ihre Kompetenzen einbringen kann. Inzwischen ist sie in der Kaiser-Karl-Klinik als „Stationssekretärin Pflegedokumentation“ für die Pflegeanamnese, die Erarbeitung individueller Pflegepläne und die Dokumentation zuständig. Dies wurde ohne weitere Förderungen externer Stellen intern vereinbart und umgesetzt.

Bärbel Langwasser-Greb, Geschäftsführerin der Klinik, bringt ihre Erfahrungen auf den Punkt: „Zwar ist die Beschäftigung behinderter Menschen häufig mit einem hohen administrativen Aufwand insbesondere bei der Beantragung von Fördergeldern verbunden, aber es lohnt sich.“ Die behinderten Mitarbeitenden seien sehr motiviert und würden sich stärker mit ihrer Tätigkeit identifizieren. Darüber hinaus würde sich das Betriebsklima verbessern und die Übernahme sozialer Verantwortung wird deutlich gemacht.

Förderung

Die Klinik wurde bei der Finanzierung technischer Hilfen, einer Arbeitsassistentin, eines eigenen Büros und durch Lohnkostenzuschüsse unterstützt.

Foto: Kaiser-Karl-Klinik GmbH

5.10 Kameha Grand Bonn Betriebsgesellschaft mbH

Ein gehörloser Mitarbeiter durchläuft eine Ausbildung zum Beikoch nach § 66 BBiG

Unternehmensprofil Kameha Grand Bonn Betriebsgesellschaft mbH

Anzahl Beschäftigter: ca. 200
Anzahl Beschäftigter mit Behinderungen: k. A.
Branche: Hotellerie
Rechtsform: GmbH

Das Kameha Grand Bonn mit direkter Lage am Rhein wurde auf dem Gelände einer ehemaligen Zementfabrik nach den Plänen des Bonner Architekturbüros von Karl-Heinz Schommer nach zweijähriger Bau- phase 2009 eröffnet. Das Luxushotel verfügt über 218 Zimmer und 36 Suiten, 3 Restaurants, 1 Bar und 8 Veranstaltungsräume unterschiedlicher Größe. Insgesamt beschäftigt das Hotel ca. 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unter ihnen einen hörbehinderten Menschen in der Ausbildung als Beikoch.

Der Azubi wurde nach einer dreimonatigen Probebeschäftigung in ein reguläres Ausbildungsverhältnis übernommen. Schwerpunktmäßig betreut er das Frühstücksbuffet. Manchmal gestaltet sich aufgrund der Hörbehinderung die Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen als schwierig. „Wenn ich mal etwas nicht mitbekomme, frage ich einfach nach“, stellt er klar. Nach mehreren erfolglosen Bewerbungen hat er im Kameha Grand Bonn eine Ausbildungsstelle gefunden, die ihm Spaß macht und in die er seine Fähigkeiten voll einbringen kann.

Durch die Probebeschäftigung hat sich die Möglichkeit geboten zu testen, in welchem Bereich der gastronomischen Versorgung der Mitarbeiter seine Fähigkeiten am besten entfalten kann. „Für uns hat die Probebeschäftigung dazu beigetragen, unsere anfänglichen Bedenken, dass der Azubi den Anforderungen in der Küche aufgrund seiner Hörbeeinträchtigung nicht gewachsen sein könnte, zu zerstreuen. Die Übernahme in das Ausbildungsverhältnis konnte sich im Anschluss relativ problemlos umsetzen lassen“, macht Cornelia Jansen, Personalchefin des Hotels, deutlich und lobt darüber



hinaus die Kooperation mit der Agentur für Arbeit. Sowohl die Förderung einer Probebeschäftigung als auch ein Ausbildungszuschuss und die notwendige technische Ausstattung am Arbeitsplatz wurden von der Agentur für Arbeit übernommen.

Förderung

Das Hotel wurde durch die Förderung einer Probebeschäftigung, einen Ausbildungszuschuss und die notwendige technische Ausstattung am Arbeitsplatz durch die Agentur für Arbeit unterstützt.

5.11 Weitere Beispiele guter Praxis

Kurzfilm „Zusammenarbeit“

Der Film begleitet die gehörlose Modistin Charlotte Müller, den Bäckergehilfen Oliver Böken, der bereits in seiner Kindheit hat lernen müssen, mit einer Hand seine Aufgaben zu meistern sowie den kaufmännischen Angestellten Konstantin Pieper, der in der Personalabteilung der Kölner Brauerei „Früh Kölsch“ seinen Wunschberuf gefunden hat, obwohl ihm auf Grund des Asperger-Syndroms nach der Schule nur Jobs im IT-Bereich angeboten wurden. Diese und weitere Beispiele zeigen, wie sich Potenziale entdecken, fördern und wichtige Talente erfolgreich integrieren lassen.

Film ansehen unter:

www.youtube.com/watch?v=qS4Vy4IJVOE



Weitere positive Beispiele finden sich im Internet unter:

www.rehadat-gutepaxis.de/de/

[www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Inklusion_unternehmen.pdf/\\$file/Inklusion_unternehmen.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Inklusion_unternehmen.pdf/$file/Inklusion_unternehmen.pdf)

www.inklusionspreis.de/inklusionspreis/best-practice/inklusionspreis-2014.html

www.inklusionspreis.de/inklusionspreis/best-practice/inklusionspreis-2013.html

6 Checklisten



6.1 Ausbildung von Menschen mit Behinderungen

Grundsätzliche Entscheidungen

Besteht die Bereitschaft Menschen mit Behinderungen auszubilden?

In welchen Bereichen könnten Menschen mit Behinderungen ausgebildet werden?

- Ist durch barrierefreie Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung (z.B. Förderung durch Agentur für Arbeit/Integrationsamt) eine reguläre Ausbildung möglich?
- Kann durch die Gewährung von Nachteilsausgleichen (z.B. eine reguläre Ausbildung gewährleistet werden?
- Stehen verwandte reguläre Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung?
- Müssten neue Berufe nach § 66 BBiG / § 42 HwO geschaffen werden und entsprechende Ausbildungsregelungen erlassen werden? (siehe hierzu Checkliste für Ausbildungen nach § 66 BBiG / § 42 HwO)

Beratungsbedarf

Sind Informationen zur Förderung von Ausbildungsplätzen durch Agentur für Arbeit und Integrationsamt bekannt?

Sind Beratungsangebote (z.B. Integration-fachdienst, Berater/innen der Kammern) bekannt?

Wird Unterstützung bei der Kontaktaufnahme und der Antragstellung erwünscht?

Besteht weiterer Beratungsbedarf?

Eignung des Betriebs

Steht eine Ausbilderin/ein Ausbilder (Ausbildereignungsprüfung) zur Verfügung?

Welche Bereiche der Ausbildungsstätte müssen im Rahmen der Ausbildung durchlaufen werden und sind diese für den Einzelfall barrierefrei?

Können alle Anforderungen an die betriebliche Ausbildung im Ausbildungsbetrieb absolviert werden oder müssen bestimmte Ausbildungsinhalte in spezielle Institutionen vermittelt werden (z.B. Berufsförderungswerk)?

Berufsschule

Gibt es eine geeignete Berufsschule am Ausbildungsort bzw. in der Nähe (reguläre Berufsschule)?

Ist diese geeignet für den Auszubildenden (z.B. Barrierefreiheit)?

Gibt es eine andere Möglichkeit für den schulischen Teil der Ausbildung (z.B. Berufsförderungswerk, Berufsschule mit speziellem Förderschwerpunkt)?

6.2 Ausbildung für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG / § 42 HwO (Fachpraktiker)

Entscheidung über die Ausbildung

In welchen Bereichen im Betrieb könnten Tätigkeiten von Fachpraktikern/innen übernommen werden?

- eher praktische Tätigkeiten mit geringeren theoretischen Anforderungen für Jugendliche mit Lernbehinderungen/geistigen Behinderungen?
- eher weniger praktische Tätigkeiten für Jugendliche mit körperlichen oder Sinnesbehinderungen?

Müssen dafür neue Berufe nach §66 BBiG / §42 HwO geschaffen werden und entsprechende Ausbildungsregelungen erlassen werden? Oder kann auf bestehende Regelungen zurückgegriffen werden?

Beratungsbedarf

Sind Informationen zur Förderung von Ausbildungsplätzen durch Agentur für Arbeit und Integrationsamt bekannt?

6. Checklisten

Sind Beratungsangebote (z.B. Integrationsfachdienst, Berater/innen der Kammern) bekannt?

Wird Unterstützung bei der Kontaktaufnahme und der Antragstellung erwünscht?

Besteht weiterer Beratungsbedarf?

Eignung des Betriebs

Steht eine Ausbilderin/ein Ausbilder (Ausbildereignungsprüfung) zur Verfügung?

Verfügen einzelne Ausbilderinnen/Ausbilder über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZa)?

Besteht eine Kooperation in einem Verbund durch die die ReZa nachgewiesen werden kann und die eine Ausbildung nach § 66 BBiG / § 42 HwO begleiten kann?

Welche Bereiche der Ausbildungsstätte müssen im Rahmen der Ausbildung durchlaufen werden und sind diese für den Einzelfall barrierefrei?

Können alle Anforderungen an die betriebliche Ausbildung im Ausbildungsbetrieb absolviert werden oder müssen bestimmte Ausbildungsinhalte in spezielle Institutionen vermittelt werden (z.B. Berufsförderungswerk)?

Berufsschule

Gibt es eine geeignete Berufsschule am Ausbildungsort bzw. in der Nähe (reguläre Berufsschule)?

Ist diese geeignet für den Auszubildenden (pädagogische Eignung und Barrierefreiheit)?

Gibt es eine andere Möglichkeit für den schulischen Teil der Ausbildung (z.B. Berufsförderungswerk, Berufsschule mit speziellem Förderschwerpunkt)?

6.3 Vorgehensweise zur Ermittlung der Notwendigkeit einer Fachpraktikerausbildung und Umsetzung der Ausbildung

Die Rahmenrichtlinie vom Bundesinstitut für Berufsbildung zur Fachpraktikerausbildung legt Folgendes fest:

„Jede Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln (siehe auch § 1 Abs. 3 BBiG). Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“

Grundsätzlich ist auch für behinderte Menschen nach § 64 BBiG/§ 42k HwO i.V. m. § 4 BBiG/§ 25 HwO eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gemäß § 4 BBiG/§ 25 HwO im Bedarfsfall unter Zuhilfenahme des § 65 BBiG/§ 42l HwO (Nachteilsausgleich), anzustreben. **Nur in begründeten Ausnahmefällen**, in denen Art und Schwere/Art oder Schwere der Behinderung, dies nicht erlauben, ist eine Ausbildung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO durchzuführen. Für solche Ausnahmefälle wird diese Ausbildungsregelung erlassen. Ein Übergang von einer bestehenden Ausbildung nach dieser Ausbildungsregelung in eine Ausbildung in einem nach § 4 BBiG/§ 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf ist entsprechend § 64 BBiG/§ 42k HwO kontinuierlich zu prüfen.“

Daraus ergibt sich:

1. Vor der Entscheidung einen behinderten Menschen in einem Fachpraktikerberuf auszubilden wird geprüft, ob **mit entsprechenden Maßnahmen** eine **Regelausbildung möglich** ist. Dies können sein:
 - barrierefreie Arbeitsplatzausstattung und -gestaltung (Förderung durch Agentur für Arbeit und Integrationsämter)
 - Gewährung von Nachteilsausgleichen (§ 65 BBiG / § 42l HwO) durch:
 - die Anpassung der zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung

6. Checklisten

- (z.B. Verlängerung der Ausbildungszeit) oder
 - die Hilfeleistung Dritter (z.B. Arbeitsassistent, Gebärdensprachdolmetscher/in, Schriftdolmetscher/in)
 - Zeitverlängerung, häufigere Pausen oder der Einsatz von technischen Hilfsmitteln bei Prüfungen
 - Ablegen der Prüfung am eigenen Arbeitsplatz im Ausbildungsbetrieb oder die Anwesenheit einer vertrauten Begleitperson
 - Ansprechpartner: Bewerberin/Bewerber, Schule, Eltern, Integrationsfachdienste
2. Um herauszufinden, ob Art und Schwere der Behinderung Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG / §42k HwO erfordern, ist eine differenzierte Untersuchung der beruflichen Eignung des Kandidaten/der Kandidatin notwendig.
- z.B. bei Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten im Bereich des Lernens (mit Lernbehinderung/mit geistiger Behinderung): praktische Ausbildungsinhalte überwiegen
 - z.B. bei Jugendlichen mit körperlichen oder Sinnesbehinderungen: bestimmte praktische Anteile müssen nicht absolviert werden
3. In einem ersten Schritt Bewerberin/Bewerber, Schule und Eltern ansprechen und einbeziehen.
4. Die formale Eignungsuntersuchung erfolgt durch die Agentur für Arbeit.
- Bei der Untersuchung werden Gutachten der Fachdienste der Agentur für Arbeit und Stellungnahmen der Schule berücksichtigt.
 - Ansprechpartner bei der Agentur für Arbeit ist dabei die Berufsberatung für behinderte Menschen bzw. das Reha-Team.
 - Außerdem stehen Integrationsfachdienste bei allen Fragen beratend und unterstützend zur Seite.
5. Mit den Ergebnissen der Eignungsuntersuchung können die zuständigen Kammern über eine Ausbildungsregelung für behinderte Menschen entscheiden. Dabei ist Folgendes zu berücksichtigen:
- Orientierung an bekannten Berufsbildern
 - Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden
 - Vorhandener Ausbildungsvertrag wird zwischen Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb geschlossen
6. Abschließend ist zu klären, auf welchem Weg die verpflichtende rehabilitationspädagogische Zusatzausbildung (ReZA) nachgewiesen und sichergestellt werden kann:
- die zuständige Ausbilderin/ der zuständige Ausbilder verfügt über ReZA
 - Kooperation mit geeigneter Ausbildungseinrichtung
 - fachliche Begleitung durch behindertenspezifisch geschultes Personal mit ReZA-Nachweis

6.4 App „Inklusion und Beschäftigung“

Die App „Inklusion und Beschäftigung“ ist vor allem für Betriebsinhaber und Betriebsinhaberinnen und Personalentscheider und Personalentscheiderinnen konzipiert, bietet aber darüber hinaus allen, die sich zu den Themen Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung informieren wollen, einen guten Überblick.

Schwerpunkt der Anwendung sind 62 Fragen und Antworten zu den Themen Einstellung, Ausbildung, Beschäftigung und Kündigung von Menschen mit Behinderungen. Damit ist sie gut geeignet, sich z.B. vor Inanspruchnahme einer Beratung zu informieren. Weiterhin beinhaltet die App eine Liste von Ansprechpersonen bei Kammerorganisationen in Nordrhein-Westfalen, die Arbeitgeber zu den oben genannten Themen umfassend beraten. Eine Link-Liste zum Thema Inklusion und ein 13-minütiger Kurzfilm, der Menschen mit und ohne Behinderung bei ihrer täglichen Arbeit zeigt und veranschaulicht, mit welchen einfachen Mitteln Inklusion im Arbeitsalltag gelingen kann, runden das Angebot der App ab.

Download: Die App ist im Apple Store und im Google Play Store für alle mobilen Geräte erhältlich unter dem Suchbegriff „Inklusion und Beschäftigung“

7. Verzeichnisse, Quellen und Links

7.1 Abkürzungsverzeichnis

Abh	ausbildungsbegleitende Hilfen
AG	Aktiengesellschaft
BAG	Bundesarbeitsgericht
bbA	begleitende betriebliche Ausbildung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BIH	Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
Db	Dezibel
CJD	christliches Jugenddorfwerk
e. K.	eingetragener Kaufmann
EQ	Einstiegsqualifizierung
EU	Europäische Union
e.V.	eingetragener Verein
GdB	Grad der Behinderung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
gGmbH	gemeinnützige GmbH
HwO	Handwerksordnung
IFD	Integrationsfachdienst
NBT	Netzwerk berufliche Teilhabe blinder & behinderter Menschen
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
ReZa	rehabilitationspädagogische Zusatzausbilder
SGB	Sozialgesetzbuch
UB	Unterstützte Beschäftigung
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO	Weltgesundheitsorganisation
ZQP	Zentrum für Qualität in der Pflege

7.2 Quellen

Aktion Mensch e. V. (2010): Web 2.0 barrierefrei

Aktion Mensch e. V. (2013): Inklusionsbarometer Arbeit

BDA (2014): Inklusion unternehmen

Bertelsmann Stiftung (2014): Berufsausbildung junger Menschen mit Behinderung. Eine repräsentative Befragung von Betrieben

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2015): ZB Behinderung & Beruf 1/2015

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2014): ZB Spezial. SBV Guide. Praxisleitfaden Schwerbehindertenvertretung

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2014): ABC Behinderung & Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2012): Leistungen im Überblick. Behinderte Menschen im Beruf. Darstellung Barrierefreiheit in Anlehnung an DIN 18040 Teile 1 und 2 „Barrierefreies

Bauen – Planungsgrundlagen“ und DIN 18025 Teile 1 und 2 „Barrierefreie Wohnungen“

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2012): ZB Spezial. Was heißt hier behindert? Behinderungsarten und ihre Auswirkungen.

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2011): ZB Spezial. Wegweiser Rehabilitationsträger

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2010): ZB Spezial. Informationen für Arbeitgeber. Thema: Behinderte Menschen im Arbeitsleben

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (Hrsg.). (2013). Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (Hrsg.). (2013). Zusammenarbeiten. Inklusion in Unternehmen und Institutionen

DIHK (2007): Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung

LVR-Integrationsamt (2010): Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nach dem SGB IX

LVR-Integrationsamt (2014): Jahresbericht 2013/2014

LVR-Integrationsamt (2014): Leistungen zur Teilhabe am Arbeits- und Berufsleben und Nachteilsausgleiche für (schwer-)behinderte Menschen

o. V. (2010): Projekt AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren!

Regierung von Mittelfranken-Integrationsamt (2003): Menschen mit Sehschädigung im Arbeitsleben

Vollmer, K.; Frohnenberg, C. (2014): Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende: Handbuch für die Ausbildungs- und Prüfungspraxis

Zentrum Bayern Familie und Soziales (2014): Wegweiser für Menschen mit Behinderung. Rechte und Nachteilsausgleiche

Zentrum Bayern Familie und Soziales-Integrationsamt (2005): Menschen mit Lernbeeinträchtigung im Arbeitsleben

Zentrum Bayern Familie und Soziales-Integrationsamt (2005): Menschen mit Bewegungsbehinderung im Arbeitsleben

Zentrum Bayern Familie und Soziales-Integrationsamt (2005): Menschen mit chronischer innerer Erkrankung im Arbeitsleben

7.3 Informationen im Internet

7.3.1 Videobeiträge

7.3.1.1 Zusammenarbeit -

Inklusion gelingt im beruflichen Alltag)

www.youtube.com/watch?v=qS4Vy4IJVOE

<http://faktor-a.arbeitsagentur.de/themen/inklusion/report-zusammen-arbeiten/videos-wie-inklusion-gelingen-kann/>

7.3.1.2 Auszeichnung JobErfolg

Mit dem Integrationspreis JobErfolg wird beispielgebendes und herausragendes Engagement von Arbeitgebern in Bayern bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ausgezeichnet. Die Auszeichnung soll Vorurteile abbauen und Unternehmen und Dienststellen ermutigen Menschen mit Behinderung einzustellen. Die Preisträger sind leuchtende Beispiele für ein unternehmerisches Handeln mit sozialem Engagement.

www.zbfs.bayern.de/behinderung-beruf/arbeitgeber/joberfolg/

7.3.1.3 Besonderer Kündigungsschutz

www.youtube.com/watch?v=PCBAd2h_EIk

7.3.2 Links

7.3.2.1 Allgemeine Links

- www.behindertenbeauftragter.de
- www.einfach-teilhabe.de
- www.handwerk-nrw.de/aus-und-weiterbildung/initiativen-des-whkt/inklusionskompetenz-bei-kammern-erhoehen.html
- www.ifd-net.de
- www.ifd-westfalen.de
- www.integrationsaemter.de
- www.integrationsaemter.de/fachlexikon
(online-Version des „ABC Behinderung & Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis“)
- www.integrationsaemter.de/publikationen/65c54/index.html
- www.lvr.de
- www.lwl-integrationsamt.de
- www.publikationen.dguv.de
- www.unternehmensforum.org

7.3.2.2 REHADAT

REHADAT ist ein umfangreiches Informationsangebot zu verschiedenen Aspekten der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Hier finden Sie die REHADAT-Angebote auf einen Blick:

www.rehadat.info/de/

Gute Praxis – Behinderung und Arbeit: Das Portal REHADAT-Gute Praxis veranschaulicht mit gelungenen Beispielen, wie Menschen mit Behinderung erfolgreich arbeiten können. Es stellt allgemeine Informationen, Maßnahmen und Integrationsvereinbarungen zu einer inklusiven Arbeitswelt vor. Arbeitgeber zeigen dies in Interviews, mit ihren Aktionsplänen und Auszeichnungen. Über 900

Praxisbeispiele machen deutlich:

- wie der Übergang in das Berufsleben erfolgte
- welche Ausbildung oder Qualifizierung dies ermöglichte
- wie der Arbeitsplatz und das Arbeitsumfeld gestaltet wurde und
- welche Institution beraten und finanziell gefördert hat.

www.rehadat-gutepraxis.de/de/

Das praxisorientierte Informationsportal REHADAT-talentplus bietet gezielte Informationen für Arbeitgeber zu Kontaktpersonen, Hilfsangeboten und Hintergrundinformationen.

www.talentplus.de

Entscheidungen zu Behinderung und beruflicher Teilhabe: Bei REHADAT-Recht finden Sie aktuelle Rechtsprechung aus dem Arbeits- und Sozialrecht. Die Entscheidungen werden laufend aktualisiert und ergänzt.

www.integrationsaemter.de/URTEILE/545c235/index.html/

www.rehadat-recht.de/de/index.html

7.3.2.3 Behinderungsspezifische Links

- www.autismus.de
- www.bkmf-netzwerkberuf.de
- www.diabetikerbund.de
- www.dmsg.de
- www.gehoerlosen-bund.de
- www.ihre-einstellung.de
- www.junge-nierenkranke.de
- www.rheuma-liga.de
- www.schwerhoerigen-netz.de

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds



**IHK Industrie- und
Handelskammer Bonn/
Rhein-Sieg**

Bonner Talweg 17
D-53113 Bonn
www.ihk-bonn.de

© IHK Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg



Industrie- und Handelskammer
Bonn/Rhein-Sieg