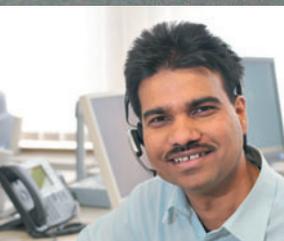




Behinderte Menschen im Beruf

**Olaf Scholz**  
Bundesminister für  
Arbeit und Soziales

„Die positive Entwicklung  
auf dem Arbeitsmarkt  
nutzen“



**Schwerpunkt**  
Blinde und  
sehbehinderte  
Menschen



**Zur Diskussion**  
Übergang Werkstatt –  
Arbeitsmarkt



## Liebe Leserin, lieber Leser!

Jedem behinderten Bürger soll die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden und er soll diese Chance auch wahrnehmen können, so die zentrale Botschaft von Bundesarbeitsminister Olaf Scholz im Gespräch mit der ZB. Anders ausgedrückt: Mehr Menschen mit Behinderung sollen ihren Lebensunterhalt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verdienen können.

### Ziel: Eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Die Einstellung zählt! Gemeint ist damit zweierlei: Blinden und sehbehinderten Menschen zutrauen, dass sie im Beruf leistungsfähig sind, und ihnen eine Chance geben, damit sie dies beweisen können. Die Realität sieht leider oft anders aus: Nur etwa ein Drittel der Betroffenen hat einen Arbeitsplatz. Ein Grund dafür sind auch Vorbehalte und mangelnde Informationen auf Arbeitgeberseite, vor allem im Hinblick auf die Auswirkungen der Behinderung. Wie stark die Betroffenen durch ihre Sehschädigung beeinträchtigt sind, hängt nicht nur von den jeweiligen Einschränkungen ab, sondern auch davon, in welchem Umfang die Defizite durch andere Fähigkeiten, Hilfen und Strategien kompensiert werden können. So haben zum Beispiel in den

vergangenen Jahren moderne technische Hilfsmittel blinden Menschen neue Berufsfelder erschlossen, die früher noch undenkbar waren, etwa im IT-Bereich.

Das Schwerpunktthema dieser Ausgabe informiert über Ursachen, Formen und Auswirkungen von Sehschädigungen sowie über Unterstützungsangebote und Leistungen für Betroffene und ihre Arbeitgeber. Die vorgestellten Praxisbeispiele, etwa der Bericht über eine blinde Sozialarbeiterin, zeigen in beeindruckender Weise, wie blinde und sehbehinderte Menschen im Arbeitsleben qualifizierte und verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen.

Seit vielen Jahren ist das immer weitere Ansteigen der Zahl derjenigen, die in eine Werkstatt für behinderte Menschen aufgenommen werden, ein ungelöstes sozialpolitisches Problem. Hier besteht dringend Handlungsbedarf. Gesucht werden Alternativen für Menschen, deren Leistungsfähigkeit die Eingliederung in eine Werkstatt nicht zwangsläufig erforderlich macht. Dies ist im Interesse der Betroffenen, aber auch der öffentlichen Haushalte. Unser Beitrag zur aktuellen Diskussion in dieser ZB wirbt für eine sachliche Auseinandersetzung mit dem Thema und zeigt konkrete Lösungsansätze auf.

Karl-Friedrich Ernst  
Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Karlsruhe

### Verteiler

ZB Zeitschrift:  
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

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

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

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

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

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

**Reportagen und Berichte:** Elly Lämmlein, Karl-Friedrich Ernst, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok • **Titelfoto:** Plambeck/Laif

**Fotos:** dpa/Uwe Anspach S. 4; Suzanne Eichel S. 8 (o.); Paul Esser S. 3, 8 (u.), 10, 11, 13; Dieter Gielnik S. 2; Peter Lutz S. 4 (u.), 10, 11; Frank Ossenbrink S. 3, 6, 7; Karsten Socher S. 3, 11, 12; Friedrich Stamppe S. 3, 14 • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg

**Auflage:** 280.000 Exemplare

**Redaktionsschluss:** Mai 2008 • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt. • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

NACHRICHTEN

4 – 5



- Internationales Forum: Disability Management 2008
- Menschen mit Conterganschädigung: Rentenerhöhung
- **Neuerscheinungen und Grafiken**

INTERVIEW

6 – 7



**Olaf Scholz, Bundesminister für Arbeit und Soziales**  
**„Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nutzen“**

Wie kann die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen nachhaltig verbessert werden? Die ZB im Gespräch mit Bundesarbeitsminister Olaf Scholz über seine Ziele und aktuelle Maßnahmen.

REPORT

8



**Im Rückblick**  
**Wichtige Fachtagungen**

Viel Beachtung fanden im Frühjahr zwei Veranstaltungen in Münster und Köln mit den aktuellen Themen Betriebliches Arbeitstraining und Ausbildung behinderter Jugendlicher.

RECHT

9



- Wirksamkeit einer Kündigung
- Geltung des Kündigungsschutzes

SCHWERPUNKT

10 – 13



**Blinde und sehbehinderte Menschen**  
**Ihre Stärken beruflich nutzen**

Blinde und sehbehinderte Menschen haben es besonders schwer, im Beruf Fuß zu fassen. Dabei verfügen sie oft über spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten, mit denen sie behinderungsbedingte Einschränkungen ausgleichen. Neue Chancen am Arbeitsmarkt und Beispiele aus der Praxis.

FORUM

14 – 15



**Zur Diskussion**  
**Werkstatt für behinderte Menschen – allgemeiner Arbeitsmarkt: ein unüberbrückbarer Gegensatz?**

Immer mehr behinderte Menschen werden in Werkstätten aufgenommen. Zu dieser Problematik ein Diskussionsbeitrag der BIH: Hintergründe, Argumente, Lösungsansätze.

Internet

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



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

**+++ extra: Kurs online zu Integrationsvereinbarungen +++**



**INTERNATIONALES FORUM**

**Disability Management 2008**

Unter dem Motto „Gemeinsam Grenzen überwinden“ findet vom 22. bis 24. September 2008 im Berliner Congress Centrum das 4. Internationale Forum zum Disability Management (IFDM) 2008 statt.

Der erste Tag startet mit einem Überblick über die weltweite politische Bewegung des Disability Managements. Der zweite Tag ist den Unternehmen gewidmet: In Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Branchen können die Teilnehmer ihre Erfahrungen austauschen. Außerdem stellen Dienstleister und Versicherungen bewährte Lösungen für die Praxis vor, zum Beispiel Unterstützungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Am dritten Tag geht es um die Frage, wie die Zusammenarbeit aller am Disability Management Beteiligten gefördert und gestaltet werden kann. In diesem Zusammenhang werden gemeinsame Strategien zur Wiedereingliederung (Return To Work) diskutiert. Das IFDM 2008 richtet sich vor allem an Disability Manager, Arbeitgeber, Wissenschaftler und Dienstleister in Prävention und Rehabilitation sowie an Repräsentanten staatlicher Institutionen. Veranstalter sind die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

**Weitere Informationen und Anmeldung: Intercongress GmbH, Wilhelmstr. 7, 65185 Wiesbaden, Telefon 06 11/9 77 16-0, Fax 06 11/9 77 16-16, E-Mail ifdm@intercongress.de oder im Internet unter [www.ifdm2008.de](http://www.ifdm2008.de)**

**Menschen mit Congerganschädigung: Rentenerhöhung**

Menschen mit Congerganschädigungen können ab Juli 2008 mit einer Verdopplung ihrer Congergarenten rechnen. Dies teilte der Beauftragte der CDU/CSU-Bundestagsfraktion für die Belange der Menschen mit Behinderungen, Hubert Hüppe, mit.

Eine Änderung des Congerganstiftungsgesetzes und ein entsprechender Antrag der Koalitionsfraktionen werden derzeit im Deutschen Bundestag beraten. Die heute circa 50-jährigen Congerganopfer leiden unter den Spätfolgen ihrer Schädigungen. Viele der Betroffenen können aufgrund ihrer Behinderungen und deren Folgen keiner Erwerbsarbeit nachgehen. „Durch ein frühes Ausscheiden aus dem Berufsleben und den damit einhergehenden Renteneinbußen leben viele Menschen mit Congerganschädigungen am finanziellen Limit“, so Hubert Hüppe. Durch die Erhöhung der Rentenzahlungen wird ihre Lebenssituation in finanzieller Hinsicht verbessert. Darüber hinaus fordern die Fraktionen der CDU/CSU und SPD in ihrem Antrag, dass weitere entlastende Maßnahmen im Bereich Gesundheit und Pflege geprüft werden.

**Mehr Informationen beim Bundesverband Congerganschädigter e.V. im Internet unter [www.contergan.de](http://www.contergan.de)**



**Bonus für zusätzliche Ausbildungsstellen**

Bundeskabinett beschließt Ausbildungsbonus: Laufzeit bis Ende 2010\*



Arbeitgeber haben Anspruch auf einen einmaligen Bonus, wenn sie einen zusätzlichen Ausbildungsplatz für Altbewerber einrichten.

Die Förderung beträgt 4.000/5.000/6.000 €, je nach Höhe der Ausbildungsvergütung; bei Ausbildungsplätzen für behinderte/schwerbehinderte Jugendliche erhöht sich der Bonus um 30 %.

Förderungsbedürftige Jugendliche sind Altbewerber mit höchstens einem schwachen Realschulabschluss (Deutsch oder Mathe max. „ausreichend“) sowie Bewerber mit besserem Abschluss, wenn sie sich seit mehr als 2 Jahren erfolglos bemühen.

Die Bundesregierung will Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze für Altbewerber einrichten, ab Sommer 2008 mit einem Bonus von bis zu 6.000 Euro belohnen. Der Bonus wird von der Arbeitsagentur einmal pro Ausbildungsplatz gewährt und orientiert sich in der Höhe an tariflichen oder ortsüblichen Ausbildungsvergütungen. Mit dem Zuschuss sollen bis 2010 rund 100.000 zusätzliche Ausbildungsplätze für junge Menschen geschaffen werden, die bisher geringe Chancen am Arbeitsmarkt haben.

Quelle: BPA

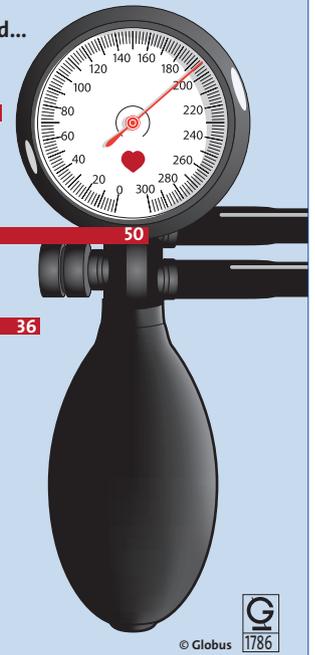
\*Gesetzesänderungen sollen zum neuen Ausbildungsjahr im Sommer 2008 in Kraft treten



## Leben mit einer Krankheit

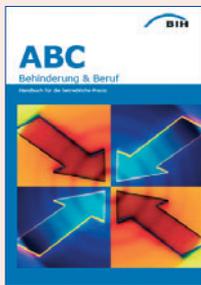
In der Europäischen Union leiden 29 Prozent der Bevölkerung unter einer chronischen Erkrankung oder lang währenden gesundheitlichen Problemen. Besonders häufig müssen Menschen im Alter von 55 Jahren und älter mit dauernden Beschwerden leben, wobei Frauen häufiger betroffen sind als Männer. Ein lang andauerndes Leiden geht meistens mit Einschränkungen im Alltag und langfristiger Medikamenteneinnahme einher. Die häufigsten Probleme bereitet mit 36 Prozent Bluthochdruck, gefolgt von Muskel- und Knochenerkrankungen (24 Prozent), Diabetes (15 Prozent) und psychischen Erkrankungen (zehn Prozent).

Von je 100 Bürgerinnen und Bürgern in der EU der 25 sind...



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

### ABC Behinderung & Beruf



Das Handbuch für die betriebliche Praxis ABC Behinderung & Beruf – herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) – ist in dritter überarbeiteter Auflage erschienen. Das rund 500 Seiten starke Handbuch enthält ein Fachlexikon mit über 300 Stichworten aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf sowie umfassende Informationen für die betriebliche Praxis. Außerdem enthält es: eine Übersicht über Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen, aktuelle Gesetzestexte sowie Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Das ABC Behinderung & Beruf ist für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte und Beauftragte des Arbeitgebers kostenlos beim zuständigen Integrationsamt zu beziehen. Adressen: im Internet unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) > Kontakt

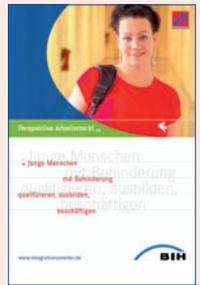
### Reha und Rente



Was tun, wenn die Erwerbsfähigkeit aufgrund einer Erkrankung oder Behinderung erheblich gefährdet oder bereits gemindert ist? Die aktuelle Broschüre „Reha und Rente für schwerbehinderte Menschen“ informiert über Möglichkeiten sowohl einer medizinischen als auch einer beruflichen Rehabilitation und über die Leistungen der Deutschen Rentenversicherung. Wenn eine Rehabilitation nicht zum Erfolg führt, kommt eine Rente wegen Erwerbsminderung und die vorzeitige Altersrente in Frage. Auch darüber gibt die aktuelle Broschüre Auskunft. So werden unter anderem Anspruchsvoraussetzungen, Höhe der Leistungen, Antragstellung und Bewilligungsverfahren erläutert. Tipps und Hinweise helfen, Ansprüche zu sichern und geltend zu machen.

Die Broschüre (Stand: Januar 2008) ist kostenlos erhältlich. Bestellung: Deutsche Rentenversicherung Bund, 10740 Berlin oder Download: [www.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.deutsche-rentenversicherung.de) > Formulare und Publikationen > Info-Broschüren (Rehabilitation)

### Perspektive Arbeitsmarkt



#### Junge Menschen mit Behinderung qualifizieren, ausbilden, beschäftigen

Diese neue Broschüre der BIH befasst sich mit dem Übergang behinderter junger Menschen von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie ist ein Praxis-Leitfaden und Ratgeber für junge Menschen mit Behinderung, ihre Eltern, ihre Schulen sowie Betriebe und Werkstätten für behinderte Menschen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Chancen und vielfältigen Möglichkeiten für eine betriebliche Integration. Anhand von Praxisbeispielen werden die unterschiedlichen Zugangsmöglichkeiten zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorgestellt. Neben Informationen zur Berufsorientierung und Berufswahl enthält der Praxisratgeber auch konkrete Vorschläge für eine Zusammenarbeit, etwa zwischen Eltern, Schule und Betrieben. Außerdem werden die Unterstützungsangebote der Integrationsämter und der Arbeitsagenturen vorgestellt.

Das 36-seitige Heft kann beim zuständigen Integrationsamt bestellt werden. Adressen: im Internet unter [www.integrationsaemter.de](http://www.integrationsaemter.de) > Kontakt

# „Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt nutzen“

Olaf Scholz, Bundesminister für Arbeit und Soziales, im Gespräch mit der ZB. Wir wollten unter anderem wissen: Was hat er sich vorgenommen? Was hat es mit dem neuen Fördertatbestand „Unterstützte Beschäftigung“ auf sich? Und wie sieht er die Rolle der Schwerbehindertenvertretung?



### ZUR PERSON: Olaf Scholz

- > 1958 \_ geboren in Osnabrück
- > 1975 \_ Eintritt in die SPD
- > seit 1985 \_ Rechtsanwalt
- > 2001 \_ Mitglied im Parteivorstand der SPD
- > 2002 bis 2004 \_ Generalsekretär der SPD
- > 2005 bis 2007 \_ Erster Parlamentarischer Geschäftsführer der SPD-Bundestagsfraktion
- > seit November 2007 \_ Bundesminister für Arbeit und Soziales

? Seit November 2007 sind Sie Bundesminister für Arbeit und Soziales und somit auch zuständig für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Welche Ziele haben Sie sich gesetzt?

**Olaf Scholz** Für mich ist entscheidend, dass jeder behinderte Bürger Chancen auf eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben hat und diese Chancen auch wahrnehmen kann. Mehr Menschen mit Behinderung sollen ihren Lebensunterhalt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – also außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen – verdienen können. So haben wir es im Koalitionsvertrag vereinbart. Diesem Ziel dient die Arbeit der Regierung an einem einheitlichen Rechtsrahmen für die so genannte „Unterstützte Beschäftigung“.

? Die Entspannung am Arbeitsmarkt hat inzwischen auch die schwerbehinderten Menschen erreicht. Wie kann diese positive Entwicklung unterstützt werden, damit noch mehr schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung kommen und darin bleiben?

**Scholz** Die positive Entwicklung gerade bei schwerbehinderten Menschen freut mich: Im März 2008 waren 13,5 Prozent weniger arbeitslos als noch im Vorjahresmonat. Leider waren zugleich noch über 157.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Auch sie sollen in Beschäftigung kommen. Deshalb führen wir zum Beispiel die Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ fort. Sie leistet einen wichtigen Beitrag, Arbeitgeber zu motivieren, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen.

? Welche Bedeutung kommt dabei der Schwerbehindertenvertretung zu? Viele Vertrauenspersonen beklagen, dass sie nicht so einbezogen werden, wie es gesetzlich vorgesehen ist. Welchen Rat können Sie ihnen geben?

**Scholz** Die Schwerbehindertenvertretungen haben eine wichtige Position als Mittler zwischen Arbeitgebern und schwerbehinderten Beschäftigten, anderen Interessenvertretungen im Betrieb oder den Integrationsfachdiensten. Da sind Kenntnisse über viele Fachgebiete erforderlich, die immer wieder aufgefrischt und erweitert werden müssen. Die Integrationsäm-



ter mit ihren Fortbildungsveranstaltungen leisten dabei einen unverzichtbaren Beitrag. Ich kann nur allen Unternehmen raten, die Vertrauenspersonen in den Betrieben ernst zu nehmen.

? In Ihrem Hause gibt es Überlegungen, einen neuen Fördertatbestand „Unterstützte Beschäftigung“ einzuführen. Was können Sie zur inhaltlichen Ausgestaltung sagen?

**Scholz** Mit der „Unterstützten Beschäftigung“ lernen die Beschäftigten am und durch den Arbeitsplatz, werden individuell betreut und betrieblich qualifiziert – auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. In einer zweijährigen Rehabilitationsmaßnahme werden arbeitsplatzbezogene praktische Inhalte, tätigkeitsübergreifende Kenntnisse und Schlüsselqualifikationen vermittelt. Das Ziel ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und falls erforderlich eine unterstützende Berufsbegleitung durch die Integrationsämter. „Unterstützte Beschäftigung“ muss flächendeckend angeboten und nachgefragt werden können. Denn sie fördert Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben.

? Seit einigen Jahren ist der Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt ein wichtiges Thema – auch für die Integrationsämter. Besonders die Integrationsfachdienste engagieren sich hier erfolgreich. Wie hat sich zwischenzeitlich die Situation der behinderten Schulabgänger entwickelt.

**Scholz** Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigen: Ein Großteil der behinderten Bewerberinnen und Bewerber schafft den Sprung auf den Ausbildungsmarkt. Im Ausbildungsjahr 2006/2007 haben zwei Drittel der behinderten jungen Menschen eine Berufsausbildung begonnen und rund 30 Prozent haben sich für Alternativenangebote entschieden, zum Beispiel für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Diese hohe Versorgungsquote ist ein Erfolg. Aber: Rund die Hälfte der Berufsausbildungen wird außerbetrieblich durchgeführt. Das Ziel muss sein, dass mehr Jugendliche mit Behinderung betrieblich ausgebildet werden.

? Wie kann man die betriebliche Ausbildung unterstützen?

**Scholz** Zum Beispiel durch das Anfang 2007 gestartete Programm „Job 4000“. Damit nutzen wir Mittel aus der Ausgleichsabgabe, um nicht nur die Beschäftigung, sondern auch Ausbildung und die Begleitung besonders betroffener schwerbehinderter Menschen durch Integrationsfachdienste zu fördern. Arbeitgeber können hier Prämien von bis zu 8.000 Euro erhalten. Auch Integrationsfachdienste können finanziert werden, wenn sie besonders betroffene schwerbehinderte Schulabgänger unterstützen.

? Und wer keine Ausbildung absolvieren kann?

**Scholz** Es gibt auch Jugendliche, die wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung keine Berufsausbildung absolvieren können. Ich bin aber überzeugt, dass durch gezielte Berufsvorbereitung schon während der Schulzeit der Weg in eine Ausbildung für die meisten möglich ist. Hier wollen wir dran arbeiten, im Zusammenspiel mit allen Beteiligten, eng verzahnt, ergänzend zur „Unterstützten Beschäftigung“.

Weitere Informationen zum Thema „Werkstattbeschäftigte“ auf Seite 14 und 15 dieser ZB.

Im Rückblick

## Wichtige Fachtagungen

Viel Beachtung fanden im Frühjahr zwei Fachtagungen in Münster und Köln zu aktuell diskutierten Themen. Die Veranstaltungen kurz zusammengefasst.

### Betriebliches Arbeitstraining



Die erste bundesweite Fachtagung mit dem Schwerpunktthema Betriebliches Arbeitstraining fand im März 2008 in Münster statt. Die zweitägige Veranstaltung unter der Überschrift **Integration ganz praxisnah – Betriebliches Arbeitstraining und andere Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen** wurde im Rahmen der Initiative „Jobs ohne Barrieren“ vom LWL-Integrationsamt Westfalen in Kooperation mit dem

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) organisiert. Über 300 Teilnehmer, darunter Arbeitstrainerinnen und Arbeitstrainer, Vertreter aus Unternehmen und Politik sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Integrationsämtern, Integrationsfachdiensten und Reha-Trägern waren gekommen, um sich intensiv mit den Möglichkeiten des Betrieblichen Arbeitstrainings (auch Training-on-the-Job oder Job Coaching genannt) auseinanderzusetzen. Der Parlamentarische Staatssekretär im BMAS Franz Thönnies erläuterte in seiner einführenden Rede die Bedeutung des Betrieblichen Arbeitstrainings für die geplante neue Förderungsform „Unterstützte Beschäftigung“.

Der erste Tag der Veranstaltung lieferte einen Überblick über das Betrieb-

liche Arbeitstraining in Deutschland und in den Niederlanden. Dabei wurden auch verschiedene Praxisbeispiele vorgestellt, wie das Ausbildungsprojekt für gehörlose junge Menschen des Düsseldorfer Werkes der Daimler AG oder das Projekt „Fit für Arbeit II“ der Füngeling Router gGmbH, das mit der integrativen Arbeitnehmerüberlassung einen weiteren Weg zur beruflichen Integration behinderter Menschen erprobt. Am zweiten Tag diskutierten Arbeitsgruppen verschiedene Themen, wie Methoden und Verlauf des Arbeitstrainings, Finanzierung sowie Qualifizierung von Job-Coaches. Dabei konnten die Teilnehmer auch ihre Erfahrungen mit der unterschiedlichen Praxis in einzelnen Bundesländern austauschen.

Eine ausführliche Tagungsdokumentation ist zu finden unter [www.trainingamarbeitsplatz.de](http://www.trainingamarbeitsplatz.de) ■

### Ausbildung behinderter Jugendlicher



Die Verbesserung der Chancen behinderter junger Menschen auf eine betriebliche Ausbildung stand im Mittelpunkt der Regionalkonferenz **Job4000 – Zukunft Ausbildung**, die Anfang April 2008 in Köln stattfand. Gastgeber waren der Landschaftsverband Rheinland, das Ministerium für

Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen – vertreten durch Minister Karl-Josef Laumann (CDU) – und das BMAS. Ein Ziel des Bundesarbeitsmarktprogramms Job4000 ist es, mindestens 500 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit schwerer Behinderung zu schaffen und den Übergang von der Schule ins Arbeitsleben zu fördern. Die Konferenz leistete dazu einen Beitrag, indem sie einerseits Beispiele guter Praxis vorstellte und andererseits behinderte Jugendliche und Arbeitgeber aus der Region direkt zusammenbrachte. Zwei ausbildende Betriebe – die RWE AG in Essen und ein Bezirkschornsteinfegermeister aus Kleve – berichteten, auf was bei der Ausbil-

dung behinderter Jugendlicher zu achten ist und wie sie gelingt. Die anschließenden Forumsdiskussionen befassten sich mit den Themen Wirtschaft trifft Schule, Unterstützungsangebote zur betrieblichen Ausbildung behinderter Jugendlicher und Förderungsmöglichkeiten.

Mehr Informationen zur Fachtagung sind im Internet zu finden unter [www.arbeitsmarkt.nrw.de](http://www.arbeitsmarkt.nrw.de) ■

#### Zum Thema ...

... Ausbildung und Qualifizierung behinderter Jugendlicher ist auch eine neue Broschüre erschienen. Erhältlich bei Ihrem Integrationsamt.



## **S** Wirksamkeit

# Kündigung

### Leitsatz:

**Kündigt der Arbeitgeber einem schwerbehinderten Arbeitnehmer in Kenntnis dessen Schwerbehinderteneigenschaft, ohne zuvor nach § 85 SGB IX die erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung einzuholen, so kann der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit der Kündigung bis zur Grenze der Verwirkung gerichtlich geltend machen. In derartigen Fällen beginnt die dreiwöchige Klagefrist erst ab der Bekanntgabe der Entscheidung des Integrationsamtes an den Arbeitnehmer. (Nicht amtlicher Leitsatz)**

BAG, Urteil vom 13.2.2008 – 2 AZR 864/06

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Kläger stand seit Mai 2003 bei der Beklagten in einem Arbeitsverhältnis. Er ist taubstumm und deshalb mit einem Grad von 100 schwerbehindert. Mit Schreiben vom 13.6.2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.6.2005, ohne zuvor die Zustimmung des Integrationsamtes eingeholt zu haben. Die Parteien stritten im arbeitsgerichtlichen Prozess unter anderem auch darüber, ob das Kün-

digungsschreiben dem Kläger noch am 29.6.2005 oder später zugegangen war. Der Kläger erhob am 21.7.2005 beim zuständigen Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage. Er wandte sich vor allem unter Berufung auf das Zustimmungserfordernis nach § 85 Sozialgesetzbuch (SGB) IX gegen die Kündigung vom 13.6.2005. Er machte geltend, dass der Lauf der dreiwöchigen Klagefrist deshalb nicht begonnen habe, da ihm eine Entscheidung des Integrationsamtes über die Kündigung vom 13.6.2005 nicht bekannt gegeben worden sei. Das Arbeitsgericht hat dem gegen die Kündigung vom 13.6.2005 gerichteten Feststellungsantrag stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Dem ist auch der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) gefolgt.

In seiner Begründung führte das BAG unter anderem aus, dass wenn, was mangels hinreichender Tatsachenfeststellung nicht abschließend geklärt werden konnte, die Kündigung vom 13.6.2005 dem Kläger schon am 29.6.2005 zugegangen sein sollte, so war die Klageerhebung am 21.7.2005 nach § 4 Satz 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) rechtzeitig. Denn eine Entscheidung des Integrationsamtes über diese Kündigung war nicht getroffen worden und konnte demnach auch dem Kläger bis zur Klageerhebung nicht bekannt gegeben werden. Der Lauf der dreiwöchigen Klagefrist hatte deshalb am 21.7.2005 noch nicht begonnen. ■

## **S** Geltung

# Kündigungsschutz

### Leitsatz:

**Die Zustimmung des Integrationsamtes ist nach § 90 Abs. 2a SGB IX nicht entbehrlich, wenn im Zeitpunkt der Kündigung eine – nicht rechtskräftige und später aufgehobene – Entscheidung des Versorgungsamtes vorliegt, mit der ein unter 50 GdB liegender Grad der Behinderung festgestellt wird.**

BAG, Urteil vom 6.9.2007 – 2 AZR 324/06

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer von dem Beklagten auf personenbedingte Gründe gestützten ordentlichen Kündigung. Die 1956 geborene Klägerin trat Ende 1980 in die Dienste der beklagten Fluggesellschaft. Im April 2003 wurde bei der Klägerin Fluguntauglichkeit festgestellt. Mit Schreiben vom 27.6.2003 beantragte die Klägerin beim Versorgungsamt die Feststellung der Schwerbehinderung. Mit Schreiben vom 30.6.2003 kündigte sodann die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Klägerin wegen Fluguntauglichkeit zum 30.6.2004. In dem anschließenden Kündigungsschutzprozess obsiegte die Klägerin, weil die Kündigung sozialwidrig war. Nachdem mit Bescheid vom 12.1.2004 nun ein Grad der Behinderung von 30 bei der Klägerin festgestellt worden war, legte sie Widerspruch ein und beantragte gleichzeitig die Gleichstellung. Beides teilte sie der Beklagten im Januar 2004 auch mit. Der Widerspruch gegen die Entscheidung des Versorgungsamtes wurde zunächst zurückgewiesen. Die hiergegen erhobene Klage führte zu einem Vergleich wonach der Klägerin mit Wirkung zum 18.8.2003 ein GdB von mindestens 60 zuerkannt wurde.

Mit Schreiben vom 30.7.2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis erneut wegen der Fluguntauglichkeit der Klägerin zum

30.9.2005. Im ersten Kündigungsverfahren hatte die Beklagte mit Schreiben vom 1.8.2003 beim Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung gestellt. Dieser wurde mit einem am 2.9.2004 bei der Beklagten eingegangenen Bescheid zurückgewiesen, denn die Ermittlungen des Integrationsamtes hatten ergeben, dass die Klägerin nicht als schwerbehinderter Mensch anerkannt sei, auch lag zum damaligen Zeitpunkt keine Gleichstellung vor. Der vom Zweiten Senat entschiedene Fall hat Auswirkungen auf die Entscheidungspraxis der Integrationsämter. So führte er hier aus, dass die Kündigung nach § 85 SGB IX i. V. m. § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam ist, da die Klägerin im Zeitpunkt der Kündigung schwerbehindert gewesen war. Dies folgt aus der im sozialgerichtlichen Verfahren rückwirkend zum 18.8.2003 getroffenen vergleichswisen Regelung. Das vom Integrationsamt mit Bescheid vom 27.8.2004 erteilte Negativattest könne daran nichts ändern, weil es erst nach der Kündigung ergangen sei. Auch aus § 90 Abs. 2a SGB IX ergebe sich kein für die Beklagte günstigeres Ergebnis. Die Vorschrift wolle lediglich dann den Sonderkündigungsschutz entfallen lassen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Frist des § 69 Abs. 1 Satz 2 SGB IX missachtet oder bei seiner Bescheidung nicht mitgewirkt habe. Aus dieser Vorschrift könne aber weder abgeleitet werden, dass bei Kündigung dem Arbeitgeber ein entsprechender Bescheid über die Behinderung vorgelegen haben müsse, noch, dass ein bei Kündigung dem Arbeitgeber vorliegender, die Schwerbehinderung verneinender, aber nicht bestandskräftiger später aufgehobener Bescheid die Zustimmungsbedürftigkeit der Kündigung entfallen lasse. Der Senat führte weiter aus, dass mit der Regelung des § 90 Abs. 2a SGB IX der Gesetzgeber ausschließen wollte, dass ein besonderer Kündigungsschutz auch für den Zeitraum gilt, in dem ein in der Regel aussichtsloses Anerkennungsverfahren betrieben wird. Damit sollte nicht schlechthin jedes Betreiben eines Anerkennungsverfahrens in der Zeit nach Zugang einer Kündigung obsolet gemacht werden. ■



## Blinde und sehbehinderte Menschen Ihre Stärken beruflich nutzen

**Blinde und sehbehinderte Menschen haben es häufig besonders schwer, im Beruf Fuß zu fassen. Dabei haben sie oft spezielle Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickelt. Neue Chancen am Arbeitsmarkt und Beispiele aus der Praxis.**

Blind sein und arbeiten – geht das? Viele Sehende können sich das nicht vorstellen. Sie haben noch nie davon gehört, dass blinde Menschen als Computerspezialisten, Sozialarbeiter oder Industriemechaniker tätig sind. Auch die Vielfalt an modernen Hilfen, von der Braille-Zeile bis hin zur Arbeitsassistentin, kennen die wenigsten. Zur fehlenden Information kommen häufig Klischees und Vorurteile, wie die blinde Psychotherapeutin und Autorin Eva-Maria Glofke-Schulz feststellt: „Einerseits traut man uns Blinden viel zu wenig zu und glaubt, uns beinahe über eine Straße tragen zu müssen, andererseits redet man vom sechsten Sinn, den wir haben sollen“.\*

### Ursachen und Merkmale

In Deutschland leben etwa 155.000 blinde und schätzungsweise eine halbe Million sehbehinderte Menschen. In vielen Fällen wird die Behinderung durch eine Schädigung des Sehnervs oder der Netzhaut verursacht, denn diese Erkrankungen sind noch nicht heilbar und auch die entsprechenden Zellgewebe können noch nicht ersetzt oder transplantiert werden. Manche der Betroffenen kommen mit der Behinderung auf die Welt, bei anderen tritt sie erst in einem späteren Lebensalter auf – entweder plötzlich, zum Beispiel durch einen Unfall, oder schleichend, wie bei einigen erblich bedingten Erkrankungen.

Nicht jeder, der eine Brille trägt, ist sehbehindert. Auch ist eine verminderte Sehschärfe nicht das allein bestimmende Merkmal einer Sehbehinderung. Es gibt zum Beispiel Menschen, deren Gesichtsfeld so stark eingeschränkt ist, dass sie nur noch einen punktgroßen Ausschnitt ihrer Umgebung sehen können. Andere leiden unter einer extrem hohen Blendempfindlichkeit oder können keine Farben wahrnehmen. Auch starkes Schielen oder eine verschleierte Sicht durch eine trübe Linse – wie beim Grauen Star – können das Sehvermögen deutlich herabsetzen.

Entgegen landläufiger Vorstellung, bedeutet blind zu sein nicht unbedingt, gar nichts (mehr) zu sehen: Nur etwa fünf Prozent der blinden Menschen verfügen über keinen Sehrest, können also auch nicht hell und dunkel unterscheiden.

### Auswirkungen im Beruf

Wenn das Sehvermögen schlechter wird oder gar verloren geht, werden viele Verrichtungen des alltäglichen Lebens – auch im Beruf – zum Problem: beispielsweise Schriftstücke lesen, Papierformulare ausfüllen oder Präsentationen verfolgen. Die Betroffenen haben außerdem Schwierigkeiten, sich selbstständig zu orientieren und fortzubewegen – dies beginnt auf dem Weg zur Arbeit und setzt sich im Betriebsgebäude fort. Ein großes Handicap blinder Menschen in der Kommunikation ist der fehlende Blickkontakt. Sie müssen sich auf die Stimme ihres Gesprächspartners verlassen und sind auf Beschreibungen angewiesen.

### WAS BEDEUTET BLIND UND SEHBEHINDERT?

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 bedeutet: 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 wie Brille oder Kontaktlinsen – höchstens 30 Prozent.



Wie stark jemand durch eine Sehschädigung beeinträchtigt ist, hängt jedoch auch davon ab, in welchem Umfang die behinderungsbedingten Einschränkungen durch andere Fähigkeiten, Hilfen und Strategien kompensiert werden können: etwa durch einen feinen Tastsinn, ein gutes Gehör, Kombinationsvermögen oder das Einhalten einer systematischen Ordnung. Diese Stärken können auch beruflich genutzt werden. Darüber hinaus gibt es effektive technische und personelle Hilfen. Hier sind insbesondere Computertechnik und Arbeitsassistenten zu nennen, die vielen blinden Menschen erst eine qualifizierte berufliche Tätigkeit ermöglichen.

### Neue berufliche Perspektiven

Frühere Untersuchungen belegen, dass blinde und hochgradig sehbehinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Dies liegt zum einen daran, dass die Zahl beruflicher Tätigkeiten, die für die Betroffenen in Frage kommen, behinderungsbedingt begrenzt ist. Zudem sind in den vergangenen Jahren Ar-

beitsplätze verloren gegangen, weil traditionelle „Blindenberufe“, wie der Telefonist in der Vermittlung oder der Masseur, kaum noch nachgefragt werden. Doch haben sich auch neue berufliche Perspektiven eröffnet: So bietet beispielsweise die IT-Branche zunehmend Beschäftigungsmöglichkeiten, etwa als Fachinformatiker, IT-Kaufmann oder Webdesigner. Auch Call-Center – sofern sie seriös arbeiten – sind ein Zukunftsmarkt für Betroffene. Gleichzeitig entstehen neue Berufsbilder und Einsatzfelder, zum Beispiel die medizinische Tastuntersucherin in der Brustkrebsvorsorge oder die Schreibkraft mit einer Zusatzqualifikation für das Verfassen medizinischer Fachtexte. Mittlerweile werden eine ganze Reihe kreativer Ansätze für neue Beschäftigungsmöglichkeiten entwickelt. Sie reichen von der Sprachanalyse bei der Polizei bis hin zur Sensorik, der Geruchs- und Geschmacksprüfung in der Lebensmittelproduktion. ■

\* aus: „Löwin im Dschungel – Blinde und sehbehinderte Menschen zwischen Stigma und Selbstverwertung“, Psychosozial-Verlag, Gießen



### Hilfen für den Arbeitsplatz

Für blinde und sehbehinderte Menschen im Beruf und ihre 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).

- > 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

## 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 ist häufig 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 dies schwerer. Oft zwingt dann auch die Behinderung dazu, den bisher ausgeübten Beruf aufzugeben und beruflich noch einmal ganz von vorne anzufangen.



## Sensibilität ist ihre Stärke

Karla Schopmans betreut als Sozialarbeiterin psychisch kranke Menschen – und das bereits seit 15 Jahren. Dabei wird die blinde Frau von einer Arbeitsassistentin unterstützt.

Kann eine blinde junge Frau den anspruchsvollen Job einer Sozialarbeiterin bewältigen? Noch dazu, wenn sie viel unterwegs ist und mit einer so „schwierigen“ Klientel wie psychisch kranken Menschen arbeitet? Seit 15 Jahren ist Karla Schopmans jetzt dabei. Aber schon während ihres achtwöchigen Praktikums, das sie beim Ludwig-Noll-Verein für psychosoziale Hilfe in Kassel geleistet hat, konnte sie ihren späteren Arbeitgeber überzeugen.

**Studium der Sozialarbeit** Karla Schopmans ist mit einem Glaukom (Grüner Star) auf die Welt gekommen. Kennzeichnend für diese Erkrankung ist ein erhöhter Augeninnendruck, der den Sehnerv dauerhaft schädigt. Nach dem Abitur an der Deutschen Blindenstudienanstalt (blista) in Marburg studierte die heute 45-Jährige an der Fachhochschule in Esslingen bei Stuttgart Sozialarbeit. Ihre erste feste

Arbeitsstelle bekam sie 1993 im Psychosozialen Zentrum des Ludwig-Noll-Vereins in Kassel, wo sie heute noch tätig ist. Im Rahmen des Betreuten Wohnens kümmert sie sich derzeit um zehn psychisch kranke Klienten. Außerdem leitet sie mit einer Kollegin eine 14-tägige Gesprächsgruppe für Angehörige. Zweimal in der Woche sind Betroffene zu einem offenen Kontaktangebot eingeladen: „Wir kochen und essen gemeinsam“, erzählt Karla Schopmans. Die Teilnehmer am Betreuten Wohnen werden zu Hause besucht. Durch „Beziehungsarbeit“, also im Wesentlichen Gespräche, versucht die Sozialarbeiterin sie bei der Bewältigung ihres Alltags zu unterstützen, um Krisen und Klinikaufenthalte zu vermeiden.

**Hausbesuche bei psychisch Kranken** Ihre Assistentin Thomas Ott ist immer dabei. Finanziert wird die Arbeitsassistentin vom Integrationsamt des

Landeswohlfahrtsverbandes Hessen in Kassel. „Thomas ist eine wichtige Hilfe für mich. Er kann mir zum Beispiel den Zustand einer Wohnung beschreiben. Und beim Kochen mit der Gruppe hilft er mir, den Überblick zu behalten.“ Die Klienten kommen mit seiner Anwesenheit gut zurecht. Auch die Reaktionen auf ihre Behinderung sind überwiegend positiv. Als blinde Frau hat Karla Schopmans wie ihre psychisch kranken Klienten selbst Diskriminierung erlebt. Das schafft Verbundenheit. Nicht zuletzt hat sie durch ihr fehlendes Augenlicht eine besondere Sensibilität entwickelt. So nimmt sie Befindlichkeiten wahr, die ein sehender Berufskollege, abgelenkt durch Äußerlichkeiten, vielleicht übersieht. „Die Einschränkungen und die Fähigkeiten, die ich durch meine Behinderung entwickelt habe, gleichen sich aus“, urteilt Karla Schopmans. „Ich denke, ich mache einen ganz guten Job.“ ■

### Was kann das betriebliche Integrationsteam tun?

➤ **Beizeiten handeln:** Sensibilisieren Sie Belegschaft und Vorgesetzte für erste Anzeichen einer Sehbehinderung: wie schnelle Ermüdung bei der Bildschirmarbeit, stark verkürzter Leseabstand, Danebengreifen, Fehlritte beim Treppensteigen, Lichtscheuheit, verlangsamtes Arbeiten oder zunehmende Fehlerquote. Bei einer Erkrankung frühzeitig handeln und Unterstützung anbieten bzw. das Betriebliche Eingliederungsmanagement durchführen.

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



## Die freundliche Stimme am Telefon

Wegen seiner Sehbehinderung entschied sich Ganesh Thevarajah für eine Umschulung zum Büropraktiker. Heute arbeitet er in der Telefonzentrale und Poststelle des Finanzministeriums in Düsseldorf – und ist glücklich darüber.

„Ich hatte keine Ahnung, welche Hilfen es gibt!“ Ganesh Thevarajah, der als Kind von Sri Lanka nach Deutschland kam, litt viele Jahre unbemerkt unter seiner Sehbehinderung. Auf Grund eines ererbten Sehnervschwundes verfügt er nur noch über ein Sehvermögen von 20 Prozent. Der 33-Jährige hat vor allem Mühe mit dem Lesen und mit dem Erkennen von Details, besitzt aber einen guten Orientierungssinn.

**Umschulung zum Büropraktiker** Acht Jahre lang arbeitete Ganesh Thevarajah unter größten Schwierigkeiten als Bäckergehilfe. Doch irgendwann konnte und wollte er seine Sehschwäche nicht länger verbergen. Er bekannte sich zu seiner Behinderung und beantragte einen Schwerbehindertenausweis. Schließlich machte ihn eine Augenärztin auf das Berufsförderungswerk (BFW) in Düren aufmerksam. Dort beriet man gemeinsam die be-

ruflichen Alternativen und Ganesh Thevarajah entschied sich für eine Umschulung zum Büropraktiker, eine 18 Monate dauernde anerkannte Berufsausbildung. Mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes für blinde und sehbehinderte Menschen des Blinden- und Sehbehindertenverbandes Nordrhein e.V. beim BFW in Düren fand er im Oktober 2007 eine Anstellung beim Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf. „Zu verdanken habe ich diesen Job nicht zuletzt der Schwerbehindertenvertretung, die sich für mich eingesetzt hat“, so Ganesh Thevarajah.

**Job in der Telefonzentrale** Morgens und abends sortiert er mit zwei Kollegen in der Poststelle die Eingangs- und Ausgangspost – mehrere hundert Sendungen am Tag. Dabei muss ein Teil der eingehenden Briefe auch gelesen werden, um diese dann zu ordnen zu können. Bei Bedarf kann

Ganesh Thevarajah dafür eine Handlupe oder sein Bildschirmlesegerät benutzen, das den Inhalt des Schriftstücks auf dem Bildschirm des Computers vergrößert darstellt. Die meiste Zeit arbeitet der sehbehinderte Mitarbeiter in der Telefonzentrale. „Oft klärt sich das Anliegen eines Anrufers erst im Laufe des Gesprächs. Damit ich ihn dann an die richtige Stelle im Haus weiterleiten kann, muss ich jederzeit wissen, wer für welche Fragen der zuständige Ansprechpartner ist.“ Die im Computer gespeicherte Telefonliste kann Ganesh Thevarajah mit einer Vergrößerungssoftware lesen. Auch die Beschriftung seiner Tastatur ist extra groß. Die Kosten für die erforderlichen Hilfsmittel am Arbeitsplatz trug die Arbeitsagentur. Ganesh Thevarajah freut sich jeden Morgen, zur Arbeit gehen zu können. Und die Anrufer beim Finanzministerium freuen sich über die freundliche Stimme am Telefon. ■

> **Ansprechpartner sein:** Besuchen Sie sehgeschädigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig an ihrem Arbeitsplatz. Erkundigen Sie sich nach gesundheitlichen oder sonstigen Schwierigkeiten und bieten Sie Ihre Unterstützung an. Ermutigen Sie die Betroffenen wie auch Vorgesetzte und Kollegen, aufeinander zuzugehen und über Unsicherheiten im Umgang mit der Behinderung offen zu sprechen.



### Info

Das Netzwerk berufliche Teilhabe blinder und sehbehinderter Menschen (NBT) informiert im Internet über die beruflichen Möglichkeiten von blinden und sehbehinderten Menschen sowie über Hilfen und Unterstützungsangebote: [www.ihre-einstellung.de](http://www.ihre-einstellung.de)



Vom Konditormeister **Andreas Schweickhardt** (rechtes Foto: li.) hat Jochen Krehl schon viel gelernt.



Zur Diskussion

## Werkstatt für behinderte Menschen – allgemeiner Arbeitsmarkt: ein unüberbrückbarer Gegensatz?



Die Zahl der Werkstattbeschäftigten steigt stetig. Gesucht werden alternative Lösungen für Menschen, deren Leistungsfähigkeit eine Werkstattaufnahme nicht zwingend erforderlich macht. Ein Beitrag zur Versachlichung der Diskussion von Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der BIH.

Jochen Krehl (39) hat es geschafft: Nach 18 Jahren in einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeitet der geistig behinderte Mann seit 2002 als Backstuhnhelfer in der Bäckerei Schulze in Plüderhausen bei Stuttgart. „Einige Aufgaben erledigt Jochen selbstständig, zum Beispiel Streuselküchle mit Pudding füllen, Kuchen belegen und teilweise auch Zutaten abwägen. Er fehlt uns, wenn er mal nicht da ist!“, so der Inhaber der Bäckerei Theophil Schulze, der insgesamt 60 Mitarbeiter beschäftigt.



### Handlungsbedarf erkannt

Dass der Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist, zeigt nicht nur das Beispiel von Jochen Krehl. Doch stattdessen steigt die Zahl derjenigen, die das besondere Angebot einer Werkstatt für behinderte Menschen in Anspruch nehmen, aufgrund von Fehlentwicklungen immer weiter an. Dies ist seit vielen Jahren ein ungelöstes sozialpolitisches Problem. Nicht zuletzt der Koalitionsvertrag der Bundesregierung und aktuelle Beschlüsse der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder unterstreichen den Handlungsbedarf. Gesetzesüberlegungen des Bundesarbeitsministeriums für einen neuen Leistungstatbestand „Unterstützte Beschäftigung“ im Sozialgesetzbuch IX, mit dem die individuelle betriebliche Qualifizierung und Einarbeitung wesentlich behinderter Menschen auf Arbeitsplätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes gefördert

werden soll, gehen in die gleiche Richtung. Zahlreiche fachpolitische Stellungnahmen zu dem Thema in der letzten Zeit und eine breite Vielfalt an Modellprojekten und regionalen Ansätzen sollen ebenso dazu beitragen, die Situation zu verbessern. Auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) hat im letzten Jahr zusammen mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe eine Stellungnahme mit einer Situationsbeschreibung und Lösungsvorschlägen veröffentlicht (vgl. ZB 1/2007, S. 6). Sie hat in der Fachöffentlichkeit große Beachtung gefunden, teilweise aber auch – nicht ganz unerwartet – Widerspruch ausgelöst.

### Im Interesse der Betroffenen

Bedauerlicherweise wird die fachliche Diskussion gelegentlich sehr polemisch geführt. Nicht wenige Werkstätten und Interessenverbände unter-

stellen denjenigen, die Veränderungen erreichen wollen, „sozialromantische Vorstellungen“ und „schnöde pekuniäre Motive“, wie es zuletzt der Vorsitzende der BAG der Werkstätten für behinderte Menschen in der Zeitschrift Werkstatt:Dialog formulierte. Sie fürchten weiter um ihre Leistungsträger in den Werkstätten und verweisen starr auf das Recht zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben, das sie gefährdet sehen. Eine Versachlichung der Diskussion ist dringend zu wünschen.

Die Werkstätten für behinderte Menschen in Deutschland haben in den letzten Jahrzehnten einen ganz wichtigen und unersetzbaren Beitrag geleistet, um denjenigen behinderten Menschen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind, eine ihnen adäquate Form der beruflichen Teilhabe zu bieten. Immerhin 260.000 Menschen sind gegenwärtig in Deutschland auf diese Hilfeform angewiesen. Niemand will die erreichten sozialpolitischen Errungenschaften in Frage stellen. Und niemand bestreitet, dass der größte Teil der in den Werkstätten beschäftigten Menschen dort seinen richtigen Platz hat. Gleichzeitig ist es aber dringend notwendig, den ungebremsten Anstieg der Werkstattfälle spürbar zu verlangsamen, indem man für Menschen, deren Leistungsfähigkeit die Eingliederung in eine Werkstatt nicht zwingend erforderlich macht, nach Alternativen sucht. Dies ist im Interesse dieser Menschen, die in die Lage versetzt werden, ihren Lebensunterhalt eigenständig zu bestreiten, aber selbstverständlich auch im Interesse der öffentlichen Haushalte, wenn das gegenwärtige System auch in Zukunft finanzierbar bleiben soll. Schließlich ist der allgemeine Arbeitsmarkt auch aus Sicht des SGB IX das angestrebte Ziel.

### Automatismus durchbrechen

Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Von 2000 bis 2010 ist von einer Fallzahlensteigerung in den Werkstätten von 40,9 Prozent auszugehen

und der Übergang von Beschäftigten aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt liegt bei gerade einmal 0,32 Prozent. Sicher wesentlich verursacht durch den schwierigen Arbeitsmarkt der letzten Jahre hat sich ein Automatismus entwickelt, wonach ganze Abgangsklassen der Förderschulen im Klassenverband in die Werkstatt für behinderte Menschen eingegliedert werden, ohne individuelle Alternativen zu prüfen.

Regionale Ansätze in den Ländern, zum Beispiel die „Aktion 1000“ des Integrationsamtes des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), mit dem in diesem Bundesland innerhalb von fünf Jahren 1.000 Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für Abgänger von Sonderschulen für geistig behinderte Menschen und Werkstattübergänger erreicht werden sollen, zeigen demgegenüber erstaunliche Erfolge. Nach dem dritten Jahr dieser Aktion waren bereits 717 Arbeitsplätze für die Zielgruppe erreicht, so dass aus heutiger Sicht davon auszugehen ist, dass das ehrgeizige Ziel nicht nur erreicht, sondern sogar deutlich übertroffen wird.

### Ein Mix von Maßnahmen

Ermöglicht wurde dies durch ein ganzes Bündel von Maßnahmen und nur im Zusammenwirken dieser Maßnahmen konnten die guten Ergebnisse erreicht werden: So wurden die Integrationsfachdienste in Baden-Württemberg nachhaltig in die Vermittlung von wesentlich behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eingebunden. Es wurden zusätzliche Förderprogramme für einstellungsbereite Arbeitgeber aufgelegt. Schon in einer frühen Phase wird inzwischen die schulische Vorbereitung in so genannten Berufsvorbereitenden Einrichtungen (BVE) als neue Form der Werkstufe der Sonderschulen intensiviert. Neben dem schulischen Ansatz leistet auch ein vom KVJS entwickelter neuer beruflicher

Ansatz (Kooperative berufliche Bildung – KobV), der als ursprünglich regional nur begrenztes Modell inzwischen an zusätzlichen Standorten eingerichtet wird, einen wichtigen Beitrag. Hierbei handelt es sich um eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB), bei der die Werkstatt für behinderte Menschen Bildungsträger ist, ohne dass die Teilnehmer in die Werkstatt aufgenommen werden.

### Vernetzung verstärken

Fast die wichtigste Maßnahme der Aktion 1000 ist es, dass sich die zahlreichen Beteiligten an diesem komplexen Prozess, nämlich die Schulen, die Kultusverwaltung, interessierte Werkstätten, die Verbände behinderter Menschen, die Stadt- und Landkreise als Träger der

Eingliederungshilfe, die kommunalen Landesverbände, die Bundesagentur für Arbeit und schließlich der KVJS als Initiator weit stärker als bisher vernetzt und abgestimmt haben. Dies geschieht auf Landesebene, wo die grundsätzlichen Strategien entwickelt und begleitet werden und geschieht regional in so genannten Netzwerk- und Berufswegekongressen in allen Stadt- und Landkreisen. Dort wird für die in Betracht kommenden Menschen individuell nach passenden Lösungen gesucht. Auch viele Agenturen für Arbeit leisten dabei inzwischen einen unverzichtbaren Beitrag. Neu ist schließlich, dass die Träger der Eingliederungshilfe eigene finanzielle Mittel in diesen Prozess investieren, der bisher ausschließlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe getragen wurde. Auch in anderen Bundesländern gibt es eine solche Entwicklung.

Die Bemühungen um eine Verbesserung des Übergangs aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt müssen weiter gehen. Wesentlich behinderte Menschen verlieren durch eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt natürlich nicht ihre Behinderung, aber sie gewinnen an Selbstbestimmung und Eigenständigkeit. ■