

Behinderte Menschen im Arbeitsleben

Informationen für Arbeitgeber

Beispiele aus der Praxis

Beratung und Information

Förderung von Arbeits-
und Ausbildungsplätzen

Arbeitsplätze für behinderte Menschen

Behinderte Menschen müssen in größtmöglichem Umfang in das Arbeits- und Berufsleben eingegliedert werden. Die Arbeitgeber haben es stets als ihre selbstverständliche sozialpolitische Aufgabe betrachtet mitzuwirken, dieses Ziel zu erreichen. In einer gemeinsamen Anstrengung von Wirtschaft und Politik soll die



Zahl der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen bis Ende 2002 um etwa 25 Prozent verringert werden. Behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu beschäftigen ist ein selbstverständlicher Bestandteil der Betriebskultur. Das Schicksal behindert zu sein kann jeden aus unterschiedlichen Gründen täglich treffen. Oft han-

delt es sich um qualifizierte, langjährige Mitarbeiter, auf deren Arbeitsleistung nur schwer verzichtet werden kann.

Die meisten Betriebe sind deshalb daran interessiert ihre behinderten Mitarbeiter weiterzubeschäftigen. Ihre Leistungsfähigkeit ist bei richtiger Einrichtung der Arbeitsplätze nicht geringer als die der anderen Arbeitnehmer. Mehr noch: Viele Unternehmen haben die Erfahrung gemacht, dass ihre behinderten Mitarbeiter in besonderer Weise motiviert und leistungsbereit sind. In der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation steht aber nicht nur der Erhalt von Arbeitsplätzen für behinderte Mitarbeiter im Vordergrund, auch auf die Beschäftigung behinderter Jugendlicher sollte besonders geachtet werden. Sie werden zum Beispiel in Berufsbildungswerken ausgebildet oder suchen nach ihrer Schulzeit eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle. Dieses Heft informiert darüber, dass die Beschäftigung behinderter Menschen nicht nur eine sozialpolitische Aufgabe ist, sondern auch betriebswirtschaftlich sinnvoll ist. Konkrete praktische Beispiele zeigen die Einrichtung von behindertengerechten Arbeitsplätzen mit modernster

Technologie. Dazu gibt es vielseitige technische und finanzielle Hilfen. Gerade für behinderte Menschen eröffnen sich spezifische neue Möglichkeiten durch die neuen Informationstechniken. Sie schaffen neue Dimensionen auch für die immer notwendiger werdenden Qualifikationen behinderter Menschen. Dieses Heft gibt auch einen Überblick über die finanziellen Fördermöglichkeiten, die Arbeitgeber bei der Beschäftigung behinderter Menschen erhalten können. Genannt seien nur die Leistungen zur Einrichtung von Arbeitsplätzen sowie die Abgeltung von außergewöhnlichen Belastungen in Form von Lohnkostenzuschüssen. Die Unternehmen sind aufgerufen, diese Fördermöglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungssituation behinderter Menschen auch zu nutzen. Kombiniert werden diese Leistungen mit einer fachkundigen Beratung, zum Beispiel durch die Technischen Beratungsdienste der Integrationsämter und die Integrationsfachdienste.

*Dr. Dieter Hundt,
Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*

Behinderte Menschen im Arbeitsleben Informationen für Arbeitgeber

Die Vorteile nutzen _____ 4

Drei Personalverantwortliche beziehen Position

Von der Idee zur Realisierung _____ 5

Ein Arbeitsplatz soll neu besetzt oder neu geschaffen werden. Warum nicht mit einem schwerbehinderten Menschen? Wie vorgehen? Eine Übersicht zeigt den Ablauf von der Idee bis zur Realisierung

Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber _____ 6

Bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen können Arbeitgeber finanziell unterstützt werden. Sie können dafür Leistungen erhalten von den

- Integrationsämtern
- Arbeitsämtern

Beispiele aus der Praxis _____ 10

Vorgestellt werden neu geschaffene Arbeitsplätze wie auch Arbeitsplätze, die behinderungsgerecht ausgestattet wurden. Welche Möglichkeiten bestehen, behinderungsbedingte Defizite auszugleichen, zeigen Beispiele aus folgenden Bereichen

- Metallindustrie 10 ■ Fahrzeugausrüster 12 ■ Elektroindustrie 18
- Krankenkasse 22 ■ Möbelhaus 24 ■ Altenpflegeheim 26
- Garten- und Landschaftsbau 28 ■ Personalberatung 30

Vorbehalte ernst genommen _____ 32

Gute Argumente stehen den Bedenken gegenüber, die der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen entgegengebracht werden

Die Angebote der Integrationsämter im Überblick _____ 34

Wer ist wofür zuständig? An wen kann man sich wenden? Wie und wo kann man sich informieren?

Zum gleichen Thema sind in der Reihe ZB Spezial „Behinderte Menschen im Arbeitsleben“ noch zwei weitere Ausgaben erschienen:

- *Schwerpunkt: öffentlicher Dienst*
- *Schwerpunkt: Kleinbetrieb*



Die Vorteile nutzen



„Die Deutsche Telekom ist in einer Branche tätig, die von Dynamik und rasanter Innovation geprägt ist. Neue Technologien eröffnen neue Arbeitsfelder, die auch gerade für schwerbehinderte Menschen interessant sind. Denn die neuen Informations- und Kommunikationstechniken ermöglichen behinderungsbedingte Defizite auszugleichen.“

*Dr. Heinz Klinkhammer, Vorstand Personal,
Deutsche Telekom AG*



„Behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kommen bei uns grundsätzlich für jeden Arbeitsplatz in Frage. Wie bei nicht behinderten Mitarbeitern auch ist entscheidend, den geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Falls nötig, unterstützen auf die Behinderung abgestimmte technische oder sonstige Hilfen. Wir haben bisher nur gute Erfahrungen gemacht.“

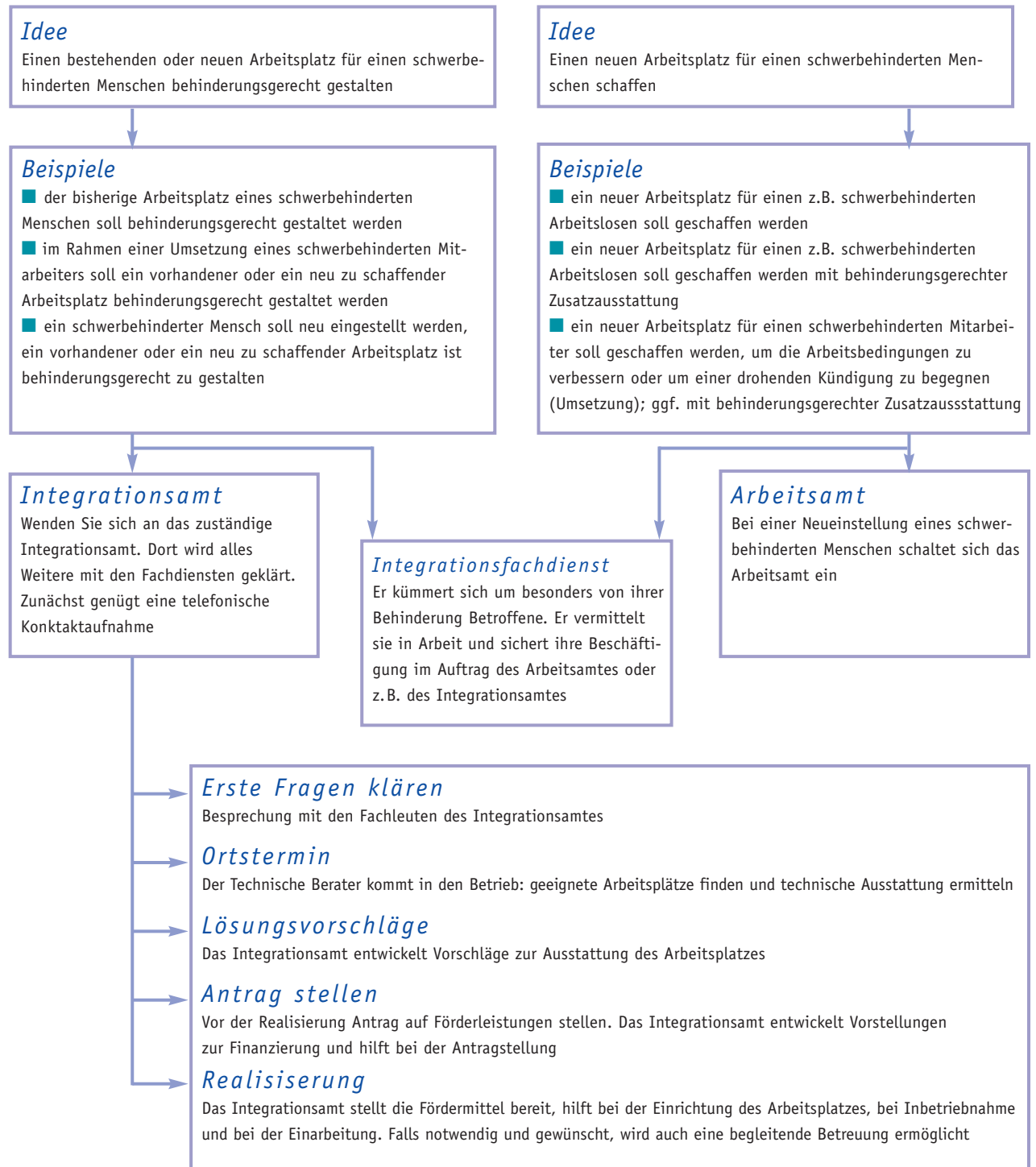
*Sigrid Stredak, Personaldirektorin,
Avon Deutschland und Italien*



„Für die Staatliche Porzellan-Manufaktur Meissen ist die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen selbstverständlich. Wir nutzen die Vielfalt an Beschäftigungsmöglichkeiten in klassischen Berufsfeldern wie der Porzellandekoration wie auch in Bereichen, in denen mit modernen Technologien gearbeitet wird, um für behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den richtigen Arbeitsplatz zu finden. Unsere Erfahrung: Behinderte Menschen – am passenden Arbeitsplatz eingesetzt – sind leistungsfähig und hoch motiviert.“

*Dr. Hannes Walter, Geschäftsführer,
Staatliche Porzellan-Manufaktur Meissen GmbH*

Von der Idee zur Realisierung



Finanzielle Leistungen der Integrationsämter an Arbeitgeber



Investitionskosten

Was?

Sie erhalten Zuschüsse und Darlehen zur Schaffung neuer, zusätzlicher Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen. Gefördert werden Investitionen, die ein Arbeitgeber auch bei Einstellung nicht behinderter Arbeitnehmer vornehmen würde.

Wann?

Die Förderung dieser Investitionen ist möglich,

- wenn keine gesetzliche Verpflichtung besteht, schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen oder wenn diese Pflicht übererfüllt wird oder
- wenn besonders betroffene oder langzeitarbeitslose schwerbehinderte Menschen neu eingestellt werden oder
- wenn ein bereits beschäftigter schwerbehinderter Arbeitnehmer im Betrieb nur durch Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes weiter beschäftigt werden kann,
- wenn der Arbeitsplatz dem schwerbehinderten Menschen langfristig gesichert ist.

Wie viel?

Die Leistung ist bis zur vollen Höhe der notwendigen Kosten möglich. Im Einzelfall wird jedoch geklärt,

- in welcher Höhe eine Eigenbeteiligung des Arbeitgebers erwartet werden kann,
- ob die Förderung durch Zuschüsse, Darlehen oder durch beides erfolgt.



Die Höhe der Leistung kann unterschiedlich sein. Sie hängt unter anderem ab

- vom betriebswirtschaftlichen Vorteil, der durch die Maßnahme erreicht wird. Wenn zum Beispiel weitere Bereiche des Betriebs davon profitieren oder die Produktivität gesteigert wird,
- von der Schwere der Behinderung des Mitarbeiters,
- von den Vermittlungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt,
- von den verfügbaren Mitteln der Ausgleichsabgabe der einzelnen Integrationsämter,
- von der Höhe der Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach dem Sozialgesetzbuch IX.



Für Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen können Arbeitgeber finanzielle Leistungen erhalten. Das Integrationsamt und die Arbeitsämter sorgen für eine professionelle und unbürokratische Abwicklung.

Behinderungsgerechte Einrichtung

Was?

Sie erhalten Zuschüsse und Darlehen zur behinderungsgerechten Ausstattung von Arbeitsstätten. Dazu zählen Betriebsanlagen, Maschinen, Geräte und technische Arbeitshilfen. Die Förderung kann hier über den einzelnen Arbeitsplatz hinausgehen und zum Beispiel die behinderungsgerechte Gestaltung von Zugängen und Sozialräumen mit einschließen.

Wann?

Die Förderung dieser Zusatzkosten ist möglich, wenn zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen besondere technische Einrichtungen am Arbeitsplatz oder im Betrieb benötigt werden. Dies hängt von der konkreten Auswirkung der Behinderung ab.

Wie viel?

Leistungen sind bis zur vollen Höhe der notwendigen Kosten möglich. Die Kriterien für die Höhe der Förderung sind ähnlich wie bei den Investitionskosten. Die Förderung wird umso höher sein, je „behinderungsspezifischer“ die Ausstattung und je geringer der sonstige Nutzen für den Arbeitgeber ist.

Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen

Was?

Sie erhalten Zuschüsse als finanziellen Ausgleich, wenn mit der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen außergewöhnliche Belastungen verbunden sind. Zum Beispiel,

- wenn eine besondere persönliche Betreuung des schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz benötigt wird oder eine Hilfskraft,
- wenn die Arbeitsleistung aus behinderungsbedingten Gründen erheblich gemindert ist und deutlich unter dem Durchschnitt der Arbeitsleistung eines vergleichbaren nicht behinderten Arbeitnehmers bleibt.

Wann?

Bei der Förderung von außergewöhnlichen Belastungen wird vorausgesetzt,

- dass alle Möglichkeiten ausgeschöpft sind, die einen schwerbehinderten Menschen zu einer durchschnittlichen Arbeitsleistung befähigen und ihn von fremder Hilfe unabhängig machen, zum Beispiel durch technische Hilfen, berufliche Qualifizierung oder organisatorische Änderungen,
- dass trotz der geminderten Leistung ein tariflicher oder ortsüblicher Arbeitslohn bezahlt wird,
- dass dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann, die Kosten selbst zu tragen.

Wie viel?

Die Zuschüsse für einen Minderleistungsausgleich wie auch für den Betreuungsaufwand orientieren sich am Arbeitsentgelt des schwerbehinderten Menschen bzw. am Arbeitsentgelt der Betreuungsperson. Die Gesamtleistung muss in einem vertretbaren Verhältnis zum erzielten Arbeitseinkommen stehen.

Finanzielle Leistungen der Arbeitsämter an Arbeitgeber

Beschäftigung schwerbehinderter Menschen

Was?

Sie können zur besonderen Förderung der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen finanzielle Unterstützung erhalten.

Wann?

Die Förderung ist möglich, wenn ein von seiner Behinderung besonders betroffener Mensch ohne diese Leistung nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden kann. Hierbei handelt es sich um schwerbehinderte Menschen, die

- durch Art oder Schwere der Behinderung im Arbeits- und Berufsleben besonders betroffen sind oder
- vor Beginn des Arbeitsverhältnisses länger als zwölf Monate arbeitslos gemeldet waren oder
- vor der Einstellung in einer anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen oder einem Integrationsprojekt beschäftigt waren oder
- als Teilzeitbeschäftigte eingestellt werden.

Wie viel?

Die finanziellen Leistungen sind Zuschüsse zum Arbeitslohn. Sie können gezahlt werden

- bis zu drei Jahre,
- bis zu einem Jahr im Anschluss an eine mit Zuschüssen geförderte abgeschlossene Aus- oder Weiterbildung,
- bis zu fünf Jahre bei Arbeitsverhältnissen von schwerbehinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben,
- bis zu acht Jahre bei Arbeitsverhältnissen von schwerbehinderten Menschen, die das 55. Lebensjahr vollendet haben.

Die Zuschüsse können bis zu 70 Prozent des Arbeitslohns oder sonstiger Vergütung betragen, einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages des Arbeitgebers. Die Erfüllung der Beschäftigungspflicht nach dem Sozialgesetzbuch IX wird bei der Festsetzung der Dauer und Höhe der Förderung entsprechend berücksichtigt.

Im Rahmen dieses Heftes kann nur ein Teil der Fördermöglichkeiten der Arbeitsämter dargestellt werden.

Die Arbeitsämter stehen Ihnen mit einem umfassenden Beratungs-Service zur Verfügung.

Die Integrationsämter und die Arbeitsämter erfüllen ihre Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch IX in enger Zusammenarbeit. Bei Fragen und Problemen im Zusammenhang mit der Einstellung und Beschäftigung behinderter Menschen können Sie sich jederzeit an beide Stellen wenden.

Ausbildung schwerbehinderter Menschen

Was?

Sie erhalten zur besonderen Förderung der Ausbildung oder anderer beruflicher Bildung von schwerbehinderten Menschen finanzielle Unterstützung.

Wann?

Die Förderung ist möglich, wenn

- das Ausbildungsziel ansonsten nicht erreicht werden kann.

Wie viel?

Die Zuschüsse sind möglich

- bis zu einer Höhe von 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag,
- in Ausnahmefällen bis zur Höhe der Ausbildungsvergütung,
- für die Dauer der Ausbildung.

Probebeschäftigung

Was?

Sie erhalten Lohnkostenzuschüsse für befristete Probebeschäftigungen.

Wann?

Die Förderung ist möglich, wenn sich dadurch die Chancen für eine Teilhabe am Arbeitsleben verbessern.

Wie viel?

Die Zuschüsse sind möglich

- bis zur vollen Höhe der notwendigen Kosten,
- für die Dauer von drei Monaten.



Materialprüferin Schichtdicken messen

Christa Dieckmann prüft maschinell die Edelmetallbeschichtung von Metallteilen für Schreibgeräte, die bei der SURPRO GmbH im schleswig-holsteinischen Wilster produziert werden. Die 47-Jährige ist körperlich wenig belastbar und in ihrer Motorik eingeschränkt: Innere Erkrankungen und Probleme mit der Wirbelsäule sind dafür verantwortlich.

Das Problem

Christa Dieckmann ist seit 1976 bei der SURPRO GmbH beschäftigt. Der Betrieb stellt Metallteile für Füllfederhalter und Kugelschreiber her. Die Aufgabe der 47-Jährigen bestand darin, Produktionsteile wie Schreibspitzen, Clips oder Ringe einem Ölbad zu entnehmen und auf Gestelle zu stecken. Dieser Produktionsschritt wurde automatisiert. Christa Dieckmanns Arbeitsplatz war gefährdet.

Diese Tätigkeit kann Christa Dieckmann sitzend ausüben. Anschließend transportiert sie die geprüften Teile auf speziellen Wagen zum nächsten Produktionsort. Hierbei kann sie zu Fuß gehen. Abwechselnd sitzen, stehen und sich bewegen ist für die 47-Jährige behinderungsbedingt wichtig. Trotzdem benötigt sie zeitweise Erholungspausen, um anschließend weiterarbeiten zu können.

Die Lösung

Es wurde ein neuer Arbeitsplatz geschaffen und ausgestattet mit ■ einem Messgerät, mit dem die Schichtdicke der mit Edelmetallen überzogenen Produktionsteile in Tausendstel Millimetern gemessen und kontrolliert werden kann.

Standpunkt: Arbeitgeber

„Das moderne und hochwertige Messinstrument, das Christa Dieckmann bedient, sichert nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit unseres Betriebes.“

Volker Harbaum, Leitung Interne
Verwaltung der SURPRO GmbH, Wilster



*Die Schichtdicke der
Produktionsteile im
Messgerät kontrollieren*



*Die geprüften Teile zum
nächsten Produktionsort
transportieren*



Finanzierung

Für den neu geschaffenen Arbeitsplatz erhielt die Firma SURPRO vom Integrationsamt Neumünster des Landesamtes für soziale Dienste Schleswig-Holstein einen Zuschuss und ein Darlehen von jeweils rund 9.700 EUR.

Die Gesamtkosten betragen fast 29.250 EUR.

Ein monatlicher Zuschuss von 307 EUR zu den Lohnkosten gleicht die behinderungsbedingte Minderleistung aus.

Produktionsarbeiter Fehlerhafte Werkzeuge korrigieren

Joanis Brussas arbeitet bei der Robert Bosch GmbH in Reutlingen bei Stuttgart. Er korrigiert fehlerhafte Lötwerkzeuge. Der 38-Jährige hat durch einen Verkehrsunfall seinen linken Oberschenkel verloren: Er trägt eine Prothese.



Die Dioden können
im Sitzen und ...



im Stehen
gerichtet und ...



entnommen werden

Das Problem

Die Robert Bosch GmbH entwickelt und fertigt in Reutlingen Komponenten und Systeme für die Kfz-Ausrüstung. Da für Joanis Brussas nur Tätigkeiten in Frage kamen, bei denen er abwechselnd sitzen und stehen kann, wurde er zunächst als Montierer bei der Fertigung von Scheinwerfern eingesetzt. Aufgrund betriebswirtschaftlicher Überlegungen wurde der Arbeitsplatz umstrukturiert. Joanis Brussas wurde versetzt und war dann für die Einzelverpackung von Dioden zuständig. Doch auch diese Tätigkeit entfiel. Der Produktionshelfer benötigte einen neuen Arbeitsplatz.

Die Lösung

Für Joanis Brussas wurde eine neue Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb gefunden: Er kümmert sich bei der Herstellung der Dioden um das Richten von Lötformen. Der neue Arbeitsplatz wurde eingerichtet mit

- einem Standardtisch und
- einer Bohrmaschine.

Behinderungsbedingt erforderlich waren

- ein elektromotorisch höhenverstellbarer Arbeitstisch, der es ermöglicht im Sitzen und Stehen zu arbeiten,
- höhenverstellbare Unterschränke,
- ein behinderungsgerechter Arbeitsstuhl,
- eine leichtgängige Kugelführung für die Positionierung der Werkzeuge für die Reparatur und
- Behältnisse zur Anlieferung und Abholung der fehlerhaften oder korrigierten Kleinwerkzeuge.

Standpunkt: Arbeitgeber

„Für Joanis Brussas konnte ein Arbeitsplatz geschaffen werden, der seinen Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht. Dies zeigt: Der richtige Einsatz am geeigneten Arbeitsplatz sichert effizientes Arbeiten.“

Eberhard Skell, Abteilungsleiter Diodenfertigung,
Robert Bosch GmbH, Reutlingen



W 078 720
RtW / FAM

Aktueller
Vorschlag

Finanzierung

Für die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes erhielt die Robert Bosch GmbH vom Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Württemberg-Hohenzollern rund 13.300 EUR. Die Gesamtkosten betragen etwa 14.850 EUR.

Recycling Füllmaterial herstellen

Jens Schmidt stellt aus Altkartonagen Füllmaterial für den Warenversand her. Er arbeitet bei der Firma Honeywell Friction Materials im saarländischen Neunkirchen. Der 52-Jährige ist psychisch nicht belastbar.*



*Altkartonagen zerkleinern
und abtransportieren*



*Entstehenden
Staub absaugen*



Arbeitsabläufe besprechen

Das Problem

Die Firma Honeywell produziert unter anderem Autobremsten. Jens Schmidt hat jahrelang für den Wareneingang und die Qualitätskontrolle im Lager gearbeitet. Der zunehmende Stress und Leistungsdruck machten ihm immer stärker zu schaffen. Schließlich konnte er diese Tätigkeit nicht mehr ausüben. Sein Arbeitsverhältnis war gefährdet.

Die Lösung

Für Jens Schmidt wurde ein neuer Arbeitsplatz geschaffen: Er stellt aus Altkartonagen Füllmaterial für den Warenversand im Betrieb her. Der Arbeitsplatz wurde ausgestattet mit

- einer Papierzerkleinerungsmaschine,
- einer elektrischen Hebehilfe und
- einer Staubabsaugmaschine.

An seinem neuen Arbeitsplatz stabilisiert sich die Leistungsfähigkeit von Jens Schmidt langsam.

Die Entsorgung der Kartonagen wurde früher außerhalb des Betriebes vorgenommen. Heute werden die Kartonagen kostensparend im eigenen Betrieb recycelt und wieder verwendet.

Standpunkt: Arbeitgeber

„Es wurde eine ideale Lösung gefunden: Wir sparen Kosten, indem wir im Betrieb Altkartonagen recyceln und nicht außer Haus entsorgen lassen und wir können einen langjährigen Mitarbeiter sinnvoll weiterbeschäftigen.“

Michael Lux, Betriebsleiter,
Honeywell Friction Materials, Neunkirchen

* Name wurde von der
Redaktion geändert



Finanzierung

Für den neugeschaffenen Arbeitsplatz erhielt die Firma Honeywell Friction Materials vom Integrationsamt Saarbrücken des Landesamts für Jugend, Soziales und Versorgung einen Zuschuss von etwa 6.650 EUR.

Die Gesamtkosten betragen rund 17.000 EUR.

Die Minderleistung wird monatlich mit 409 EUR ausgeglichen.

Omnibusse bauen Fahrzeugteile in Serie herstellen

Mehmet Nalu bedient zusammen mit zwei Kollegen eine halbautomatische Tiefziehanlage, die kleinere und größere Fahrzeugteile in Serie produziert. Die Mitte 50-Jährigen sind bei der EvoBus GmbH in Mannheim beschäftigt. Starke Wirbelsäulenbeschwerden und innere Erkrankungen wie Diabetes schränken ihre körperliche Belastbarkeit stark ein.



Die halbautomatische Anlage programmieren, ...



bestücken und ...



die gefertigten Teile entnehmen

Das Problem

Die drei Arbeitnehmer sind seit fast 30 Jahren bei dem Hersteller von Omnibussen – der EvoBus GmbH – in der Produktion beschäftigt. Größtenteils waren ihre beruflichen Aufgaben mit körperlich anstrengenden Tätigkeiten verbunden. Im Laufe der Jahre nahmen die gesundheitlichen Probleme zu und sie waren nicht mehr in der Lage, ihre ursprünglichen Arbeiten auszuführen. Sie benötigten ein neues Aufgabenfeld.

Die Lösung

Es wurde ein neuer Arbeitsbereich zur Produktion von Fahrzeugteilen für den Innenausbau geschaffen. Der Bereich wurde ausgestattet mit

- einer halbautomatischen Tiefziehanlage, die kleinere und größere Fahrzeugteile in Serie produziert,
- Stehhilfen und Sattelstühlen, die stehende Arbeiten erleichtern.

Die Anschaffung dieser halbautomatischen Anlage ermöglicht

- die zuvor ausgelagerte Produktion von Großserien zurückzuholen und die entsprechenden Teile wieder selbst zu produzieren,
- dem Betrieb im Bedarfsfall noch weiteren schwerbehinderten Mitarbeitern einen Arbeitsplatz anzubieten.

Standpunkt: Arbeitgeber

„Wir sind froh, dass wir für unsere langjährigen Mitarbeiter eine so gute Lösung gefunden haben. Aber nicht nur sie, sondern auch wir haben davon profitiert. Denn wir konnten Arbeiten, die wir aufgrund fehlender technischer Ausstattung nach außen geben mussten, wieder zurückholen.“

Horst Matheis, Fachvorgesetzter,
EvoBus GmbH, Mannheim



Finanzierung

Für die Anschaffung der halb-automatischen Tiefzieh-anlage zur Serienproduktion von Fahrzeugteilen erhielt die EvoBus GmbH vom Integrationsamt Karlsruhe des Landeswohlfahrtsverbandes Baden rund 25.600 EUR. Die Gesamtkosten betragen etwa 51.500 EUR.

Programmierer Arbeitsschritte simulieren

Franz-Xaver Obermeier arbeitet als Programmierer bei der S.A.R. Elektronik GmbH in Dingolfing bei Landshut. Der 42-jährige gelernte Technische Zeichner ist nach einem Unfall querschnittsgelähmt und auf den Rollstuhl angewiesen.



Programmieren von Robotern am PC



Das Problem

Die Firma S.A.R. automatisiert Produktionsprozesse bei der Steuerung von Endmontagen, Rohbau- und Lackieranlagen oder Lagersystemen. Franz-Xaver Obermeier arbeitete dort über zehn Jahre in der Rechnungsprüfung, die allerdings automatisiert wurde, sodass das Arbeitsverhältnis des 42-Jährigen gefährdet war.

Es fand sich eine neue Tätigkeit im technischen Bereich des Betriebes. Aufgaben, die bisher außer Haus vorgenommen wurden, lassen sich heute im Betrieb erledigen: Die Programmierung der Roboter kann mit einer neuen Software jetzt am PC vorgenommen werden und muss nicht mehr vor Ort geschehen. Der gesamte Produktionsvorgang wird damit am Computer simuliert. Es bestand die Möglichkeit Franz-Xaver Obermeier aufgrund seiner Vorkenntnisse als Technischer Zeichner für diese Aufgabe einzusetzen.

Die Lösung

Für Franz-Xaver Obermeier wurde ein neuer Arbeitsplatz im Bereich der Programmierung geschaffen und ausgestattet mit ■ einer ROBCAD-Station und dazugehöriger Hard- und Software. Entsprechende Fortbildungskurse bereiteten Franz-Xaver Obermeier auf die neue Tätigkeit vor.

Standpunkt: Arbeitgeber

„Es ist nicht nur gelungen, einen langjährigen Mitarbeiter weiterhin zu beschäftigen, sondern wir konnten mit dem neu geschaffenen Arbeitsplatz auch ein neues Marktsegment erschließen.“

Stefan Debor, Personalleiter,

S.A.R. Elektronik GmbH, Dingolfing



Finanzierung

Für die Ausstattung des neu geschaffenen Arbeitsplatzes erhielt die S.A.R. Electronic GmbH vom Integrationsamt Landshut der Regierung von Niederbayern rund 38.400 EUR.

Die Gesamtkosten betragen etwa 131.900 EUR.

Kommunikationselektroniker Leiterplatten kontrollieren und reparieren

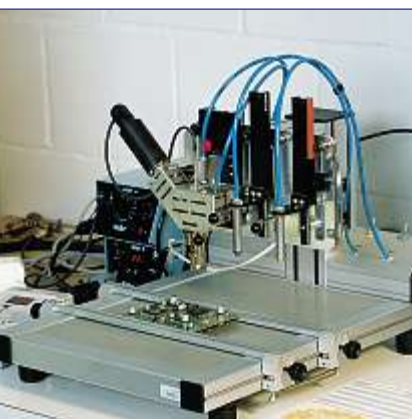
Rüdiger Bartsch prüft Leiterplatten und richtet Baugruppen bei der EGAS ELEKTRONIK GmbH in Berlin ein. Der 24-jährige Kommunikationselektroniker ist stark sehbehindert und sein Hörvermögen ist eingeschränkt.



Eine Kamera und ...



*ein 17-Zoll-Monitor vergrößern
die zu prüfenden Teile*



*Alle Werkzeuge sind
griffbereit angeordnet*

Das Problem

Nach dem erfolgreichen Abschluss seiner Ausbildung zum Kommunikationselektroniker suchte Rüdiger Bartsch einen Arbeitsplatz, weil ihn sein Ausbildungsbetrieb nicht übernehmen konnte. Die EGAS ELEKTRONIK GmbH war interessiert. Das Unternehmen stellt elektronische Geräte und Baugruppen für Datenverarbeitungssysteme und Kommunikationstechnik her. Da Rüdiger Bartsch durch die starke Sehbehinderung nur über ein eingeschränktes Gesichtsfeld verfügt, musste ein neuer Arbeitsplatz entsprechend den Bedürfnissen des 24-Jährigen geschaffen werden. Für seine verminderte Hörfähigkeit benötigt er keine zusätzlichen Hilfen.

Die Lösung

Ein Kontroll- und Messplatz zur Prüfung von Leiterplatten und Baugruppen wurde eingerichtet mit

- einem Inspektionsmikroskop mit einer zusätzlichen Kamera und
- einem 17-Zoll-Monitor.

Für Rüdiger Bartsch ist es sehr wichtig, dass sich die Werkzeuge an seinem Arbeitsplatz immer an der gleichen Stelle befinden. Damit er sie schnell wiederfindet, wurde sein Arbeitsplatz ausgestattet mit

- multifunktionalen Arbeitsstationen.

Standpunkt: Arbeitnehmer

„Zum Glück habe ich unmittelbar nach meiner Ausbildung eine feste Anstellung gefunden. Dies habe ich natürlich auch den technischen Hilfsmitteln zu verdanken. Denn mit ihrer Hilfe kann ich meine Arbeit problemlos bewältigen.“

Rüdiger Bartsch, Kommunikationselektroniker,
EGAS ELEKTRONIK GmbH, Berlin



Finanzierung

Für die behinderungsgerechte Ausstattung erhielt die EGAS ELEKTRONIK GmbH vom Integrationsamt Berlin des Landesamtes für Gesundheit und Soziales einen Zuschuss von 31.700 EUR. Die Gesamtkosten betragen rund 35.800 EUR.

Schreibkraft Blindengerecht mit dem PC arbeiten

Corina Ludwig ist als Schreibkraft bei der AOK Sachsen in Chemnitz beschäftigt. Die 36-Jährige ist blind.



Mit der Braillezeile lesen



Fremde Texte einscannen

Das Problem

Corina Ludwig arbeitete bei der AOK als Masseurin in der physiotherapeutischen Abteilung. Dieser interne Bereich wurde aus betriebswirtschaftlichen Gründen aufgelöst und die Aufgaben nach außen vergeben. Die Masseurin verlor ihren Arbeitsplatz.

Die Lösung

Da Corina Ludwig über Schreibmaschinenkenntnisse verfügt, bot ihr die AOK Sachsen einen Arbeitsplatz im Schreibdienst an. Damit sie diese Aufgabe erfüllen kann, musste ihr neuer Arbeitsplatz blindengerecht ausgestattet werden mit

- einem PC mit Monitor und einem Textverarbeitungsprogramm,
- einer Braillezeile, mit der die Texte in Blindenschrift gelesen werden können,

- einem Texterkennungssystem mit Flachbrettscanner, mit dem fremde Texte eingelesen werden können – auch Handgeschriebenes.

Corina Ludwig wurde an dem PC-System geschult und in die Steuerungssoftware der Braillezeile eingewiesen.

Standpunkt: Arbeitgeber

„Corina Ludwig hat sich gut an ihrem neuen Arbeitsplatz eingelebt. Sie erledigt ihre Aufgaben selbstständig und effizient. Wir sind sehr zufrieden mit ihr.“

Thorsten Jannaschk, Fachbereichsleiter Personal,
AOK Sachsen, Chemnitz



Finanzierung

Für die blindengerechte Ausstattung des PC-Arbeitsplatzes erhielt die AOK Sachsen vom Integrationsamt Chemnitz des Sächsischen Landesamtes für Familie und Soziales rund 21.500 EUR. Die Gesamtkosten betragen etwa 24.000 EUR.

Tischler Kommunikation leicht gemacht

Olaf Burchardt ist Tischler und arbeitet im Außendienst der Sander Wohnwelt GmbH in Bremen. Der 40-Jährige ist gehörlos. Seine Aufgabe: Die bestellten Waren mit dem Auto ausliefern und vor Ort einbauen.



Kommunizieren mit modernen Hilfsmitteln und mittels Gebärdensprache



Das Problem

Damit die Auslieferung der gekauften Möbelstücke oder Kücheneinrichtungen bei Sander Wohnwelt reibungslos klappt, muss die Einsatzleitung im Möbelhaus Kontakt zu ihren Außendienstmitarbeitern aufnehmen können. Das war für Olaf Burchardt ein Problem: Unterwegs wird der 40-jährige Tischler zwar von einem Kollegen begleitet, der Grundkenntnisse in der Gebärdensprache hat, aber über Veränderungen im Ablauf des Arbeitstages konnte er nicht vorab informiert werden. Auch bei Besprechungen in der Arbeitsgruppe konnte Olaf Burchardt häufig dem Gespräch nicht so schnell folgen. Dies führte zu Unsicherheiten, Missverständnissen und zu Unzufriedenheiten auf beiden Seiten.

Die Lösung

Olaf Burchardt erhielt

- ein Telefax-Gerät, mit dem er sich von zu Hause aus mit seinem Arbeitgeber verständigen kann, und
- ein Minitext-Schreibtelefon, mit dem er unterwegs benachrichtigt werden kann, wenn sich zum Beispiel ein Termin verschiebt.

Für betriebsinterne Besprechungen steht Olaf Burchardt einmal monatlich ein Gebärdensprachdolmetscher – finanziert vom Integrationsamt – zur Verfügung.

Standpunkt: Arbeitgeber

„Seit ich mit Olaf Burchardt direkt in Verbindung treten kann, ist es nicht mehr zu Missverständnissen gekommen. Die vereinbarten Termine werden eingehalten. Es klappt jetzt prima!“

Wolfgang Menzel, Versandleiter,
Sander Wohnwelt GmbH, Bremen



Finanzierung

Die Kosten für die Anschaffung des Telefax-Gerätes und des Minitext-Schreibtelefons von 767 EUR übernahm das Integrationsamt Bremen beim Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales.

Sozialdienst Mobile Küche

Josef Weber arbeitet im Sozialdienst des Alten- und Pflegeheims Wöllner-Stift e.V. in Rösrath-Hoffnungsthal bei Köln. Der 46-Jährige leidet an einer Störung des Nervensystems. Er ist körperlich nicht stark belastbar.



Gemeinsam die Zutaten vorbereiten und backen



Die Küche zum Einsatzort schieben

Das Problem

Seit 1984 kümmert sich Josef Weber um die Heimbewohner des Alten- und Pflegeheims Wöllner-Stift. Der gelernte Tischler wird in der Beschäftigungstherapie eingesetzt. Angefangen hat er mit Bastelkursen. Da diese großen Anklang fanden, wurde noch eine Koch- und Backgruppe gegründet, die er in den unterschiedlichen Häusern des Wöllner-Stiftes anbietet. Aufgrund seiner Behinderung kann Josef Weber nur leichte Arbeiten ohne schweres Heben und Tragen ausführen. Für die Kurse muss er jedoch die Materialien von Haus zu Haus transportieren.

Die Lösung

Eine fahrbare Kleinküche wurde konstruiert und ausgestattet mit

- einem fahrbaren Wagen mit Bremse,
- drei eingebauten Schubladen,
- einem Universalbackofen mit Mikrowelle und
- einer Arbeitsplatte mit eingebautem Cerankochfeld mit zwei Herdplatten.

Mit dieser mobilen Küche bewegt sich Josef Weber zwischen den einzelnen Häusern des Wöllner-Stiftes. Gleichzeitig dient sie ihm als Stütze beim Gehen und Stehen.

Standpunkt: Arbeitgeber

„Mit viel Fantasie und geringem finanziellen Aufwand wurde eine optimale Lösung gefunden.“

Heinz Roth, Heimleiter,
Wöllner-Stift e.V., Rösrath-Hoffnungsthal

*In Nordrhein-Westfalen sind die örtlichen Fürsorgestellen bei den Kreisen und Städten an den Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch IX beteiligt.



Finanzierung

Für die fahrbare Küche erhielt das Alten- und Pflegeheim Wöllner-Stift nach der Beratung durch den Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland von der Fürsorgestelle* Bergisch Gladbach 3.325 EUR. Die Gesamtkosten betragen etwa 4.100 EUR.

Gartenarbeiter Arbeitsschritte trainieren

Markus Schmeken-Wilger ist im Garten- und Landschaftsbaubetrieb GaLa-Bau Norbert Siemens in Rosendahl bei Münster als Gartenarbeiter beschäftigt. Der 21-Jährige ist lern- und sprachbehindert sowie in seiner Feinmotorik beeinträchtigt.

Das Problem

Markus Schmeken-Wilger absolvierte zunächst eine Ausbildung zum Gartenfachwerker im Betrieb GaLa-Bau Norbert Siemens. Aufgrund seiner Behinderungen kam es zu Schwierigkeiten in der Berufsschule und im Betrieb. Er musste die Ausbildung abbrechen. Sein Ausbildungsbetrieb war trotzdem bereit den 21-Jährigen als Gartenarbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Voraussetzung war jedoch, dass er die dafür geforderte Arbeitsleistung erbringen konnte und vor allem mit den für diesen Arbeitsbereich notwendigen Maschinen umzugehen lernte.

Die Lösung

Damit Markus Schmeken-Wilger die geforderten Bedingungen erfüllen konnte, wurden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Ein gezieltes einjähriges Arbeitstraining vor Ort – unterstützt von seinen Kollegen – bereitete ihn auf den sicheren Umgang mit den unterschiedlichen Gartenbaugeräten und -maschinen vor.
- Eine Sprachtherapie zeigte erste Erfolge.

- Ein Mofa ermöglicht ihm zu den Einsatzorten zu gelangen. Den dafür notwendigen Führerschein hat er erworben, nachdem er ein speziell auf ihn ausgerichtetes Training absolviert hat.

- Es wurde ein Arbeitsvertrag ausgearbeitet, der dem Arbeitgeber erlaubt Markus Schmeken-Wilger im Winter witterungsbedingt vorübergehend zu beurlauben, ohne dem besonderen Kündigungsschutz zu unterliegen.

Seit 1999 ist Markus Schmeken-Wilger fest angestellt. Um den Arbeitsplatz im Bereich der Grundstückspflege auszubauen, wurde zusätzlich

- ein Spezialtraktor angeschafft, der gefahrlos zu bedienen ist.

Standpunkt: Arbeitstrainer

„Das Arbeitstraining ermöglichte Markus Schmeken-Wilger nicht nur die erforderlichen beruflichen Kenntnisse zu erwerben, sondern er wurde auch selbstbewusster und sicherer, was ihn mutig und neugierig auf neue Aufgaben zugehen lässt.“

Matthias Finke, Arbeitstrainer, Steinfurt

* In Nordrhein-Westfalen sind die örtlichen Fürsorgestellen bei den Kreisen und Städten an den Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch IX beteiligt.



Jäten und ...



mähen lernen



Mobil zwischen
den Einsatzorten



Finanzierung

Das betriebliche Arbeitstraining von Markus Schmeken-Wilger begleitete und finanzierte das Integrationsamt Münster des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe mit etwa 7.650 EUR. Es unterstützte die Firma GaLA-Bau Norbert Siemens mit rund 12.800 EUR zur Anschaffung des Spezialtraktors.

Die Gesamtkosten betragen 25.600 EUR.

Die Kfz-Hilfe wurde von der zuständigen örtlichen Fürsorgestelle Coesfeld* getragen.

Ein monatlicher Lohnkostenzuschuss gleicht die behinderungsbedingte Minderleistung aus.

Personaldisponent Entspannt arbeiten



Ein Bandscheibenstuhl mit verstellbarer Rückenlehne entlastet



Ein höhenverstellbarer Arbeitstisch mit versenkbarem Monitor wirkt dem eingeschränkten Sichtfeld entgegen

Sigurd Lamprecht arbeitet als Personaldisponent bei just in time personalservice gmbh in Fürth bei Nürnberg. Eine Versteifung der Wirbelsäule und der Sprunggelenke schränkt den 48-Jährigen stark in seiner Bewegungsfreiheit ein. Der Grund: Er ist an „Morbus Bechterew“ erkrankt.

Das Problem

Das Zeitarbeitunternehmen vermittelt externe Arbeitskräfte. Sigurd Lamprecht ist einer der Vermittler. Er führt unter anderem Bewerbungsgespräche durch, plant die Einsätze der Leiharbeiter und betreut den Personal- und Kundenstamm. Der Personaldisponent verbringt fast seinen ganzen Arbeitstag am Schreibtisch. Durch das stundenlange Sitzen kommt es bei dem 48-Jährigen zu andauernden, im Verlauf des Tages zunehmenden Schmerzen im Wirbelsäulenbereich und in den Beinen.

Die Lösung

Der Arbeitsplatz wurde behinderungsgerecht ausgestattet mit

- einem höhenverstellbaren Arbeitstisch, der es zusätzlich ermöglicht den PC-Bildschirm zu versenken,
- einem Bandscheibenstuhl mit hoher, verstellbarer Rückenlehne und

- einem 19-Zoll-Bildschirm, welcher einer Sichtfeldverengung entgegenwirkt, die auf Grund der Bewegungseinschränkung gegeben ist.

Eine Entlastung der Wirbelsäule und eine Verminderung der Schmerzen wurden somit erzielt.

Standpunkt: Arbeitnehmer

„Die behinderungsgerechte Ausstattung meines Arbeitsplatzes erleichtert mir das tägliche stundenlange Sitzen am Schreibtisch wesentlich: Meine Leistungsfähigkeit ist wieder hergestellt.“

Sigurd Lamprecht, Personaldisponent,
just in time personalservice gmbh, Fürth



Finanzierung

Für die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes erhielt die Firma just in time personalservice gmbh vom Integrationsamt Ansbach der Regierung von Mittelfranken einen Zuschuss von 2.815 EUR. Die Gesamtkosten betragen 4.600 EUR.

Vorbehalte ernst genommen

Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen stößt häufig auf Vorbehalte. Verständlich, da viele Arbeitgeber keine Erfahrung im Umgang wie auch mit der Beschäftigung behinderter Menschen haben. Gegen die vorgebrachten Bedenken gibt es allerdings gute Argumente.

„Der typische Behinderte ist Rollstuhlfahrer“

In Deutschland leben 6,6 Millionen schwerbehinderte Menschen. Das heißt: Jeder zwölfte deutsche Einwohner hat mindestens einen Grad der Behinderung von 50. Das Bild des Behinderten, der im Rollstuhl sitzt, ist ein Klischee. Denn die weitaus häufigste Behinderungsart ist eine Funktionsbeeinträchtigung der inneren Organe. Behinderungen werden in fast allen Fällen – zu 86 Prozent – von Krankheiten verursacht, die im Laufe eines Lebens auftreten.

„Schwerbehinderte Menschen sind nicht leistungsfähig“

Selbstverständlich spielt die Art der Behinderung bei der Arbeitsplatzwahl eine wichtige Rolle. Aber viele schwerbehinderte Menschen sind in ihrer körperlichen, psychischen oder geistigen Belastbarkeit nicht eingeschränkt. Sie benötigen lediglich einen geeigneten Arbeitsplatz, der ihren Fähigkeiten entspricht. Unter Umständen muss er behinderungsgerecht ausgestattet werden.

„Schwerbehinderte Menschen haben nicht die erforderliche Qualifikation“

Das kann zutreffen. Gerade dies zeigt, wie wichtig es ist qualifizierte Einarbeitungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsplätze für sie zu schaffen. Um eine gezielte Qualifizierung zu erreichen, sind begleitende und unterstützende Maßnahmen möglich sowie eine finanzielle Förderung. Viele behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen nur eine Chance, um ihre Fähigkeiten zu beweisen!

Die häufigsten Funktionseinschränkungen:

Innere Organe	30 %
Gliedmaßen	15 %
Wirbelsäule, Rumpf, Brustkorb	15 %
Geist, Psyche	15 %
Augen	5 %
Sonstiges	20 %

Quelle: Statistisches Bundesamt (1998)

Vergleichbare Berufsausbildung:

Berufsausbildung	Alle Arbeitslosen	Schwerbeh. Arbeitslose
Ohne abgeschl. Berufsausbildung	37,8 %	40,1 %
Mit abgeschl. Berufsausbildung	62,2 %	59,9 %
davon:		
betriebliche Ausbildung	52,1 %	53,2 %
Berufsschule/Fachschule	5,2 %	4,4 %
Fachhochschule	1,4 %	0,8 %
Hochschule/Universität	3,4 %	1,5 %
Insgesamt:	100 %	100 %

Quelle: Strukturanalyse September 2000, Bundesanstalt für Arbeit

„Schwerbehinderte Menschen sind nicht überall einsetzbar“

Sicherlich kann dies im Einzelfall zutreffen. Bei der Mehrzahl der behinderten Beschäftigten gibt es jedoch keine Probleme. Das Integrationsamt bemüht sich in solchen Fällen in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber um Lösungen, die für die Unternehmen keine unzumutbaren wirtschaftlichen oder organisatorischen Belastungen zur Folge haben. Ansatzpunkte sind medizinische, technische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen.

Übrigens: Dieses Problem kann auch bei nicht behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auftreten.

„Schwerbehinderte Menschen sind häufig krank“

Die Praxis zeigt, dass behinderte Mitarbeiter nicht häufiger krank sind als nicht behinderte Mitarbeiter. Sollte dies im Einzelfall anders sein, kann es auch ein Anzeichen dafür sein, dass der Arbeitsplatz der Behinderung nicht angepasst ist.

Zu beobachten ist, dass viele behinderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besonders engagiert und motiviert sind. Viele Gründe sind hierfür denkbar: Ein entscheidender dürfte sein, dass die Arbeit im Leben eines schwerbehinderten Menschen einen größeren Stellenwert einnimmt als bei einem nicht behinderten Arbeitnehmer. Denn Arbeit bedeutet nicht nur finanzielle Absicherung, sondern auch gesellschaftliche Anerkennung.

„Schwerbehinderten Menschen kann man nicht kündigen“

Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen bedeutet nicht, dass sie unkündbar sind, sondern lediglich, dass das Integrationsamt einer Kündigung zustimmen muss. Es ist natürlich bestrebt den Arbeitsplatz nach Möglichkeit zu erhalten – aber ein unzumutbares Festhalten am Arbeitsplatz gibt es nicht. Die Mehrzahl der erhaltenen Arbeitsplätze bleibt im Rahmen einer gütlichen Einigung mit dem Arbeitgeber erhalten.

Übrigens: Vor Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis eines behinderten Arbeitnehmers ebenso beendet werden wie bei jedem nicht behinderten Arbeitnehmer auch.



Kündigungsverfahren:

Erhalt des Arbeitsplatzes 23,6 %

Verlust des Arbeitsplatzes 76,4 %

Quelle: ZB Info 4/2000

Die Angebote der Integrationsämter im Überblick

Ihr Partner in Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist das Integrationsamt. Es bietet einen unbürokratischen und umfassenden Service: Experten aus unterschiedlichen Fachgebieten stehen zur Verfügung.

Wir beraten

Die Integrationsämter und ihre Fachdienste beraten und informieren in allen Fragen, die mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zusammenhängen. Zum Beispiel bei technischen Hilfen zur behinderungsgerechten Ausstattung, finanzieller Förderung und arbeitsrechtlichen Problemen. Auch die individuelle Beratung und Betreuung von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören zu ihren Aufgaben.

Fachdienste

Viele Probleme, die bei der beruflichen Integration von schwerbehinderten Menschen auftreten, sind nicht nach einem vorgefertigten Handlungsschema zu lösen: Individuelle Lösungen sind gefragt. Hierfür sind Fachdienste, die auch vor Ort tätig werden, zuständig:

■ Der Technische Beratungsdienst

Die Beratenden Ingenieure des Technischen Fachdienstes sind für alle technischen Fragen zuständig, die bei der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auftreten. Sie informieren, beraten und entwickeln konkrete Lösungsvorschläge. Ihre Aufgaben:

- Bei der richtigen Auswahl des Arbeitsplatzes helfen.
- Neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen einrichten.
- Bereits vorhandene Arbeitsplätze behinderungsgerecht umgestalten.

Integrationsfachdienste

Die Integrationsämter und die Arbeitsämter haben bei freien Trägern Integrationsfachdienste eingerichtet. Sie unterstützen vor allem Menschen, die durch ihre Behinderung besonders beeinträchtigt sind. Zum Beispiel Menschen mit einer seelischen oder geistigen Behinderung oder einer Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung.

Das Aufgabengebiet der Integrationsfachdienste umfasst zwei Schwerpunkte:

■ Sicherung von Arbeitsplätzen

Unter dem Dach der Integrationsfachdienste unterstützen berufsbegleitende oder psychosoziale Dienste schwerbehinderte Beschäftigte, die zum Beispiel wegen einer seelischen Behinderung besondere Probleme haben, ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

■ Arbeitsvermittlung

Gleichfalls unter dem Dach der Integrationsfachdienste wenden sich arbeitsvermittelnde Dienste an Arbeitgeber, die schwerbehinderten Arbeitslosen eine Beschäftigung anbieten wollen, und

- an schwerbehinderte Arbeitslose, die aufgrund ihrer Behinderung nicht ohne intensive Betreuung einen Arbeitsplatz finden.

Für einige Integrationsämter sind weitere Fachdienste tätig, zum Beispiel für hörbehinderte oder blinde Menschen.

Integrationsvereinbarungen

Die Integrationsämter können zur Unterstützung an den Verhandlungen über eine Integrationsvereinbarung eingeladen werden. Das Sozialgesetzbuch IX sieht Integrationsvereinbarungen vor. Hierbei handelt es sich um innerbetriebliche Vereinbarungen, die zwischen dem Arbeitgeber, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebs- oder Personalrat getroffen werden. Sie beinhalten Regelungen in Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit sowie Regelungen über die Umsetzung der getroffenen Zielvereinbarungen.

Wir schulen

Die Integrationsämter bieten Schulungs- und Informationsveranstaltungen für Schwerbehindertenvertretungen, Personal- und Betriebsräte sowie für Beauftragte der Arbeitgeber an.

Wir informieren

Zur Orientierung und Information geben die Integrationsämter verschiedene Broschüren und Schriften heraus. Sie informieren über

Themen, die zur Eingliederung und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen ins Arbeitsleben wichtig sind. Hierzu gehören

■ *ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf.* Sie erscheint viermal jährlich und richtet sich an die betrieblichen Integrationsteams: Schwerbehindertenvertretungen, Beauftragte der Arbeitgeber und Personal- oder Betriebsräte.

■ *Behindertenrecht.* Dies ist eine Fachzeitschrift für Fragen der Rehabilitation, die siebenmal jährlich erscheint und über den Richard Boorberg Verlag oder den Buchhandel zu beziehen ist.

■ *ABC der Behindertenhilfe.* Das Handbuch enthält ein Fachlexikon und Hintergrundinformationen zum Thema Behinderung und Beruf sowie Rechtsgrundlagen.

■ *Informationsbroschüren zu speziellen Themen.* Einzelne Integrationsämter geben ebenfalls zu bestimmten Themen Informationsbroschüren heraus, die für die Arbeit der betrieblichen Integrationsteams vor Ort wichtig sind.

Wir informieren online

Die deutschen Integrationsämter sind mit einem umfangreichen Informationsangebot im Netz vertreten:

www.integrationsaemter.de

Das Angebot enthält Informationen zu folgenden Themenbereichen:

- Aufgaben und Leistungen der Integrationsämter
- Regelungen zum Kündigungsschutz und zur Ausgleichsabgabe
- Wissenwertes zum Thema Behinderung und Beruf
- die jeweils aktuelle ZB sowie ein Archiv, in dem bereits erschienene Ausgaben abgelegt sind
- gesetzliche Grundlagen im Volltext sowie eine Sammlung wichtiger Urteile
- Partner der Integrationsämter
- Kontaktaufnahme zum zuständigen Integrationsamt

Impressum

ZB Spezial
Behinderte Menschen im Arbeitsleben
Informationen für Arbeitgeber

Ausgabe 2001

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
Verlag: Universum Verlagsanstalt GmbH KG, 65175 Wiesbaden

Technische Herstellung: Gerald Schindler
Redaktion: Anja Schilbach (Assistenz), Volkhard Schwarz, Sabine Wolf (verantwortlich)
Fotos: Klaus Lipa, Claudius Pflug, Peter Wirtz
Layout: Karin Neumert, Trashline studios, Mathias Roy

Druck: Main-Echo, Aschaffenburg
Nackdruck: November 2003

Redaktionsschluss: Mai 2001
Bildnachweis Titelseite: Photodisc

In der Reihe ZB Spezial sind erschienen

- *Behinderte Menschen im Arbeitsleben*
- *Behinderte Menschen im Arbeitsleben*
Schwerpunkt: öffentlicher Dienst
- *Behinderte Menschen im Arbeitsleben*
Schwerpunkt: Kleinbetrieb

Ihr Ansprechpartner bei Fragen zu Arbeit und Behinderung

- Begleitende Hilfe im Arbeitsleben
- Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen
- Schulungs- und Bildungsmaßnahmen für das betriebliche Integrationsteam
- Ausgleichsabgabe

