

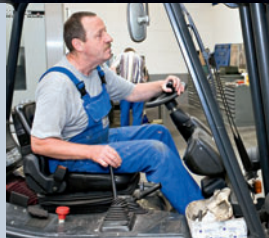


Behinderte Menschen im Beruf



Qualifizierung am Arbeitsplatz
**Betriebliches
 Arbeitstraining**

Bericht der
 Bundesregierung
 Beschäftigungssituation



„discovering
 hands“
 Neuer Beruf für
 blinde Frauen



Aufgaben der Integrations-
 ämter 2006/2007



Liebe Leserin, lieber Leser!

Wie gut jemand seine beruflichen Aufgaben erfüllt, hängt entscheidend von seiner Qualifikation ab. Dabei geht es nicht nur um Fachkenntnisse und praktische Fertigkeiten. Auch der Umgang mit Kunden, die Zusammenarbeit mit Kollegen, Selbstständigkeit, Motivation – kurz: die so genannten Schlüsselqualifikationen – spielen für den beruflichen Erfolg eine große Rolle. Neben externen Fort-

Coaching für behinderte Beschäftigte

bildungsangeboten gibt es für behinderte Menschen eine weitere Möglichkeit, sich beruflich zu qualifizieren: durch ein betriebliches Arbeitstraining. Es handelt sich dabei um eine individuelle Qualifizierung am Arbeitsplatz.

Im Schwerpunkt dieser Ausgabe stellen wir Ihnen das betriebliche Arbeitstraining vor: Wann es sinnvoll ist, wie es abläuft und worin die besonderen Vorteile liegen. Dabei kommen auch Fachleute zu Wort, die Aufwand und Nutzen des betrieblichen Arbeitstrainings untersucht haben. In den Praxisbeispielen stellen wir drei behinderte Menschen vor, die mit Hilfe eines Arbeitstrainers gelernt haben, ihre beruflichen Aufgaben besser zu bewältigen und so ihren Arbeitsplatz sichern konnten.

Wenn es um die berufliche Eignung von behinderten Menschen geht, stehen zunächst häufig die behinderungsbedingten Einschränkungen im Vordergrund. Anders in dem Projekt „discovering hands“. Hier setzen blinde Frauen ihren feinen Tastsinn als Medizinische Tastuntersucherinnen in der Brustkrebs-Früherkennung ein. Der Beitrag beschreibt, wie ein neuer Beruf für eine am Arbeitsmarkt besonders benachteiligte Personengruppe entstanden ist.

Wir möchten in dieser ZB die Aufmerksamkeit auf ein Arbeitsgebiet lenken, das auf den ersten Blick kaum für behinderte Menschen in Frage kommt: die Landwirtschaft. Denn gerade bäuerlich geprägte Betriebe bringen oft gute Voraussetzungen für die Beschäftigung behinderter Menschen mit. Ein geplantes Beratungsnetzwerk soll potenzielle Arbeitgeber zukünftig besser unterstützen.

Ende Juni 2007 hat die Bundesregierung einen Bericht vorgelegt, der ihre Politik für behinderte Menschen beschreibt und die Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt darstellt. Außerdem werden die einzelnen gesetzlichen Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und betrieblicher Prävention in ihrer Wirkung bewertet. Wir haben die wichtigsten Aussagen des Berichts in diesem Heft für Sie zusammengefasst. Ein Rückblick auf die geleistete Arbeit der Integrationsämter im vergangenen Jahr ist in der beigelegten ZB info zu finden.

Henry Spradau
Leiter des Integrationsamtes
beim Versorgungsamt in Bremen

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

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

Beirat: Ulrich Adlhoeh, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Walter Pohl, Kassel; Werner Völk, Nürnberg

Reportagen und Berichte: Karl-Friedrich Ernst, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok • **Titelfoto:** Suzanne Eichel • **Fotos:** demeter S. 8; Suzanne Eichel S. 3, 10, 12; Paul Esser S. 1, 3, 6, 7; Robert Hermanowski S. 3, 8; Oliver Krato S. 14; LVR S. 1, 3, 14, 15; Rolf Oeser S. 3, 13; Winfried Rothermel S. 15; Jochen Stoss S. 2; Christine Vinçon S. 15; Oliver Werner S. 3, 11, 12 • **Fotos ZB info:** ZB Archiv • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Layout ZB info:** cmuk Susanne Knieriem, Wiesbaden • **Druck ZB + ZB info:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 286.840 Exemplare •

Redaktionsschluss: November 2007 • Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt. • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

NACHRICHTEN

4 – 5



- BIH: Jahreshauptversammlung
- Kongress der CDU/CSU-Fraktion: „Was behindert Arbeit?“
- **Neuerscheinungen, Grafik und Kurz notiert**

REPORT

6 – 7



**Projekt „discovering hands“
Neues Berufsbild für blinde Frauen:
Medizinische Tastuntersucherin**

In einem neuen Weiterbildungskurs erlernen blinde Frauen die medizinische Tastuntersuchung zur Brustkrebs-Früherkennung. Ein Projekt mit beruflichen Perspektiven.

THEMA

8



**Arbeitsplätze in der Landwirtschaft
Bundesweites Beratungsnetzwerk geplant**

Bäuerlich geprägte landwirtschaftliche Betriebe eignen sich für die Beschäftigung bestimmter behinderter Menschen. Ein Beratungsnetzwerk soll sie künftig besser unterstützen.

RECHT

9



- Kein Anspruch auf Integrationsvereinbarung
- Förderung einer Zweitausbildung

SCHWERPUNKT

10 – 13



**Qualifizierung am Arbeitsplatz
Betriebliches Arbeitstraining**

Behinderte Menschen, die Schwierigkeiten haben, ihre beruflichen Aufgaben zu bewältigen, können durch einen professionellen Trainer an ihrem Arbeitsplatz qualifiziert werden.

- **Interview:** Reinhard Hötten und Claudia Daldrup vom LWL-Integrationsamt in Münster haben Aufwand und Nutzen des betrieblichen Arbeitstrainings untersucht.
- **Praxisbeispiele:** Was drei behinderte Beschäftigte während ihres Arbeitstrainings gelernt haben.

FORUM

14 – 15



**Bericht der Bundesregierung ...
... über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von
Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention**

Was wurde in den vergangenen Jahren unternommen, um die Beschäftigung behinderter Menschen zu fördern? Und mit welchem Erfolg? Eine Zusammenfassung des Berichts.



<< Extra: **Kurs online zu den Integrationsvereinbarungen**



KB-Helfer

Der Ratgeber zum Behinderntenrecht und sozialen Entschädigungsrecht – KB-Helfer – ist in der Jahresausgabe 2007/2008 erschienen. Er enthält alle wichtigen Gesetze, Verordnungen und Verwaltungsvorschriften zu diesem Rechtsbereich. Das nach Redaktionsschluss grundlegend geänderte Bundesversorgungsgesetz wird in einem Ergänzungsband automatisch und kostenlos nachgeliefert. Rund 1.250 Seiten, 39,80 Euro, ISBN 978-3-415-03968-1. Auch im Internet zu bestellen beim Richard Boorberg Verlag unter www.boorberg.de

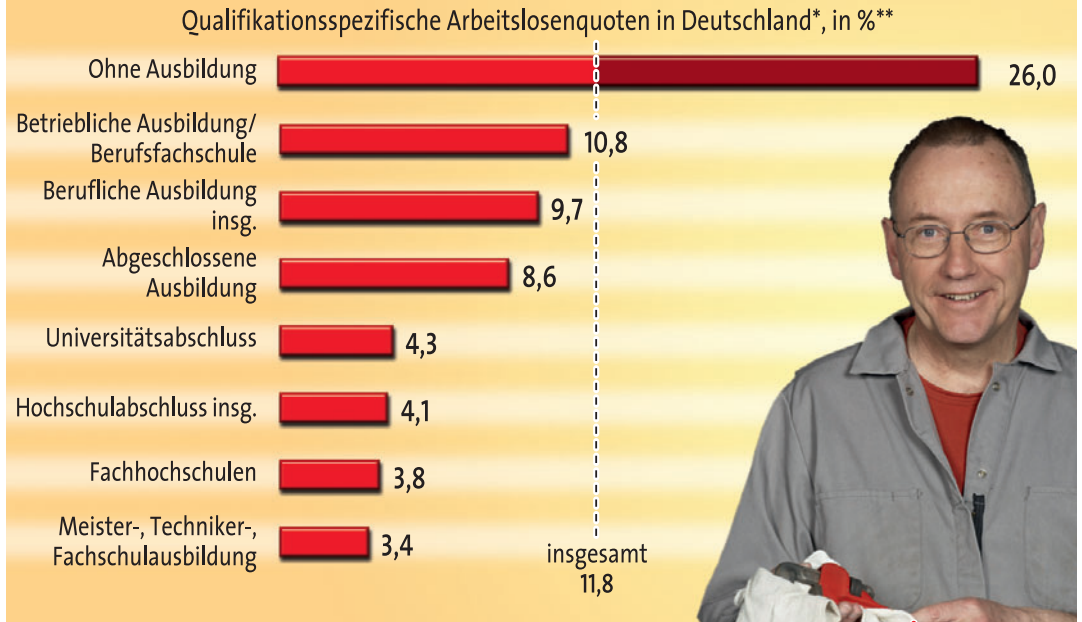
Persönliches Budget

Ab dem 1. Januar 2008 besteht ein Rechtsanspruch auf das Persönliche Budget. Damit sind bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzung grundsätzlich alle Anträge auf Bewilligung eines Persönlichen Budgets vom Leistungsträger zu genehmigen. Anstelle von Sach- und Dienstleistungen erhalten die behinderten Menschen dann ein Budget, mit dem sie notwendige Leistungen selbst einkaufen. Mehr Informationen unter www.budget.bmas.de

Werkstätten:Messe 2008

Vom 6. bis 9. März 2008 findet im CongressCenter Nürnberg die Werkstätten:Messe 2008 statt. In Halle 9 präsentieren die Werkstätten für behinderte Menschen Produkte und Dienstleistungen und informieren über ihre Bildungsangebote für eine benachteiligte Personengruppe. Die Messe ist auch Treffpunkt für Fachleute und Forum für alle werkstattrelevanten Themenbereiche. Mehr Informationen unter www.werkstaettenmesse.de

Job + Status: Qualifikation entscheidend



Quelle: IAB *Berichtsjahr 2005 **Basis: Zivile Erwerbspersonen gleicher Qualifikation (ohne Azubis) [imu](http://www.imu.de) 114 0807

Für eine erfolgreiche Teilhabe an der modernen Gesellschaft ist eine solide Ausbildung die beste Grundlage. Das zeigt einmal mehr eine Sonderauswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Fazit: Für die Position am Arbeitsmarkt ist die Qualifikation nach wie vor entscheidender als Geschlecht, Alter oder Landesteil, in dem man lebt. Fehlende Ausbildung und hohe Arbeitslosigkeit gehen Hand in Hand.

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



Verzahnte Ausbildung

Bei der verzahnten Ausbildung mit Berufsbildungswerken (VAMB) absolvieren Auszubildende eines Berufsbildungswerkes mindestens sechs Monate ihrer

Ausbildung in einem Unternehmen. Die Jugendlichen erhalten so frühzeitig einen realistischen Einblick in betriebliche Arbeitsabläufe. Ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz steigen. Die 15-seitige Broschüre beschreibt, wie die verzahnte Ausbildung in der Praxis abläuft, schildert die Vorteile und gibt Unternehmen Tipps für die betriebliche Ausbildung von behinderten Jugendlichen. Während der verzahnten Ausbildung bleibt das Berufsbildungswerk Träger der Ausbildung.

Zu bestellen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Postfach, 53107 Bonn oder im Internet unter www.bmas.de. Bestell-Nr. A725



Mitarbeiter krank – was tun!?

In der PraxisReihe Arbeit•Gesundheit•Rehabilitation ist das Buch „Mitarbeiter krank – was tun!“ erschienen. Es versteht sich als Praxishilfe zur Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements

(BEM) in kleinen und mittleren Unternehmen. Denn seit 2004 sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, bei längerer Arbeitsunfähigkeit ein BEM durchzuführen. In einem Gastbeitrag erläutert Dr. Helga Seel, Leiterin des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland und Mitglied des Vorstandes der BIH, wie die Integrationsämter Betriebe bei dieser Aufgabe unterstützen und wie das BEM im Team erfolgreich umgesetzt werden kann. Das Buch enthält außerdem zahlreiche Arbeitshilfen wie Checklisten und Anschreiben.

Hetzel/Flach/Mozdzanowski: Mitarbeiter krank – was tun!? 160 Seiten plus CD-ROM, 29,- Euro, ISBN 978-3-89869-199-4. Bestellen im Internet: www.universum.de>Shop>Arbeit & Gesundheit



Jahreshauptversammlung

Die diesjährige Jahreshauptversammlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) fand im Oktober 2007 in Braunschweig statt. An ihr nahmen Vertreter aller Integrationsämter in Deutschland und Gäste aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Sozialministerien der Länder teil. In diesem Jahr gehörten unter anderem die Überarbeitung der Empfehlungen der BIH zur Förderung von Integrationsprojekten und für den Rechtsanspruch auf Arbeitsassistenz zu den inhaltlichen Punkten der Jahreshauptversammlung.

„Die Integrationsämter wollen trotz knapperer finanzieller Mittel, die zur Verfügung stehen, dennoch gerade jetzt den wirtschaftlichen Aufschwung nutzen, um Verbesserungen zu erreichen“, so der Vorsitzende der BIH, Karl-Friedrich Ernst.

Im Bereich der Information und Bildung – insbesondere für die Schwerbehindertenvertretungen – wollen die Integrationsämter zukünftig noch mehr auf neue Wege der Wissensvermittlung setzen und die E-Learningangebote für das Integrationsteam in den Betrieben weiter ausbauen. Als neue Vorsitzende des Ausschusses Information und Bildung wurde Dr. Helga Seel vom Landschaftsverband Rheinland gewählt. Neu in den fünfköpfigen Vorstand der BIH gewählt wurde Bettina Schnetter vom Integrationsamt Bayern, die dem ausgeschiedenen Walter Pohl vom Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen nachfolgt.



Der Initiator des Kongresses, Hubert Hüppe (li.), und der Vorsitzende der BIH, Karl-Friedrich Ernst (4. v. li.)

Kongress der CDU/CSU-Fraktion: „Was behindert Arbeit?“

Mit der Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen beschäftigte sich ein Kongress der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, der im Oktober 2007 im Reichstagsgebäude in Berlin stattfand. Die Resonanz mit über 400 Teilnehmern, darunter der Vorsitzende der CDU/CSU-Fraktion Volker Kauder und Bundestagspräsident Norbert Lammert, unterstrich die Aktualität und Brisanz des Themas. Initiiert wurde die Veranstaltung durch Hubert Hüppe, MdB, dem Beauftragten der Bundestagsfraktion der CDU/CSU für die Belange der Menschen mit Behinderungen.

Behandelt wurden die derzeit wichtigsten beiden Themen, die Schnittstelle der Werkstatt für behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt und die trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs nach wie vor schwierige Arbeitsmarktsituation für behinderte Menschen. In jeweils einer Expertenrunde hatten Vertreter der Verbände der Betroffenen, der Leistungserbringer, der gesetzlichen Leistungsträger, darunter auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), von Ministerien und aus der Politik Gelegenheit, die aktuelle Situation zu bewerten und Lösungsvorschläge zu diskutieren.

Die Frage, warum in Deutschland immer mehr Plätze in Werkstätten für behinderte Menschen benötigt werden und warum es so mühsam ist, Werkstattaufnahmen zu vermeiden oder **Übergänge aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt** zu erreichen, hat in der Behindertenpolitik eine große Bedeutung. Dieses Thema wird seit Jahren kontrovers diskutiert. Die unterschiedlichen Interes-

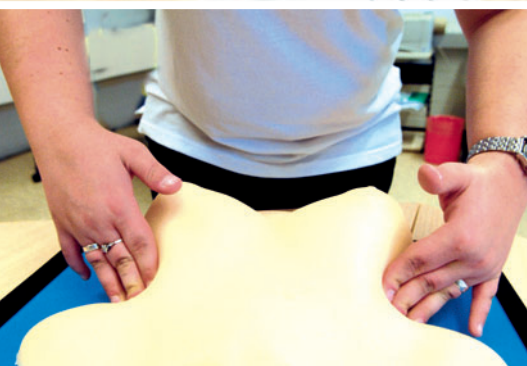
senlagen vieler Beteiligter, die auch beim Kongress wieder deutlich wurden, verhindern seit Jahren Fortschritte in breiterem Umfang. Positive Beispiele, etwa aus Rheinland-Pfalz, die in Berlin vorgestellt wurden, sind bisher eher regionale Entwicklungen geblieben. Begrüßt wurde zwar das Konzept des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für eine „Unterstützte Beschäftigung“, fraglich ist aber, ob die Schaffung eines einzelnen Fördertatbestandes zur Verbesserung der Situation ausreichend ist.

Die allgemeine Arbeitsmarktsituation für schwerbehinderte Menschen war Gegenstand des zweiten Themenblocks. Die Zahl der Arbeitslosen insgesamt geht zwar zurück, die Werte bei den schwerbehinderten Arbeitslosen bleiben aber deutlich hinter den allgemeinen Zahlen zurück. So waren im September 2007 insgesamt 16,4 Prozent weniger Menschen arbeitslos als noch im September 2006. Die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen hat sich in diesem Zeitraum aber nur um 9,8 Prozent verringert. Anknüpfungspunkte auf dem Podium des Kongresses waren in der Diskussion die Vermittlungsstrukturen und die Förderpolitik der Bundesagentur für Arbeit, die Situation der Integrationsfachdienste, die Situation der Ausgleichsabgabe und gute Beispiele betrieblicher Praxis.





Mirosława Gräßer (u. li.) und Jeannette Wölpper (u. re.) bei ihrer Ausbildung zur Medizinischen Tastuntersucherin im Berufsförderungswerk in Düren. Ihr Praktikum absolvierten sie in Klinikambulanzen und Frauenarztpraxen, darunter in der Duisburger Praxis von Dr. Frank Hoffmann (o. re.).



Projekt „discovering hands“

Neues Berufsbild für blinde Frauen: Medizinische Tastuntersucherin

Mit einem Weiterbildungskurs blinden Frauen ein neues medizinisches Tätigkeitsfeld erschließen und gleichzeitig die Qualität der Brustkrebs-Früherkennung verbessern: das sind die Ziele von „discovering hands“.

Jedes Jahr erkranken in Deutschland rund 50.000 Frauen an Brustkrebs, 18.000 sterben daran. „Je früher ein Tumor erkannt wird, desto größer sind die Heilungschancen. Deshalb kommt der Vorsorge eine große Bedeutung zu“, so Dr. Frank Hoffmann. Der Duisburger Frauenarzt hatte die Idee, die Tastuntersuchung der weiblichen Brust von blinden Frauen durchführen zu lassen und mit Hilfe ihres feinen Tastsinns die Früherkennung von Brustkrebs zu verbessern. Weil es bislang noch keine anerkannte Ausbildung für diese Tätigkeit gibt, initiierte er 2006 mit dem Berufsförderungswerk in Düren und dem Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland in Köln das Modellprojekt „discovering hands“ (Entdeckende Hände), das auch vom Integrationsamt gefördert wird. Ziel des Projektes ist es, ein neues Berufsbild für blinde Frauen zu schaffen: die Medizinische Tastuntersucherin (MTU).

Weiterbildungskurs aufgebaut

Mirosława Gräßer und Jeannette Wölpper sind die ersten blinden Frauen, die eine Ausbildung zur MTU durchlaufen haben. Im Frühjahr 2007 wurden sie für den neunmonatigen Pilotkurs des Projektes ausgewählt. „In beruflicher Hinsicht sind Blinde oft nicht konkurrenzfähig mit Sehenden, aber in diesem Fall haben wir den anderen etwas voraus“, so Jeannette Wölpper. Blinde Menschen schärfen ihren Tastsinn durch tägliches Training. „Allein durch das Punkt-Schrift-Lesen sind wir sensibilisiert“, erklärt die 27-Jährige.



Während der zweijährigen Projektlaufzeit von August 2006 bis Juli 2008 entsteht ein anerkannter Weiterbildungskurs für eine Tätigkeit als Medizinische Tastuntersucherin. Zunächst entwickelten die Projektpartner – die

gynäkologisch-fachärztliche „Praxis für Frauen“ in Duisburg um Dr. Frank Hoffmann, die Universitätsfrauenklinik Essen in der wissenschaftlichen Begleitung und das Berufsförderungswerk Düren – in einem Pilotkurs den medizinisch-fachlichen Lehrplan samt anerkannter Prüfungsordnung und die entsprechenden blindengerechten Lehr- und Lernmittel. In einem anschließenden Ausbildungskurs mit fünf Teilnehmerinnen, der im Oktober 2007 begann, wird derzeit das Kurskonzept erprobt und optimiert.

Tastverfahren entwickelt

„Die größte Schwierigkeit bestand darin, eine Untersuchungsmethode zu entwickeln, die es blinden Frauen ermöglicht, einen verdächtigen Befund genau zu lokalisieren“, erklärt Dr. Frank Hoffmann. Gemeinsam mit den Fachleuten des Berufsförderungswerkes in Düren, die das erforderliche Know-how für ein blindengerechtes Verfahren einbrachten, entwickelte er die so genannte „Klinische Brustuntersuchung durch blinde Frauen“. Dabei werden spezielle Markierungsstreifen auf der Brust angebracht. Die Untersucherin tastet dann innerhalb dieses Koordinatensystems nach kleinsten Knötchen. Die intensive Brustuntersuchung dauert rund eine halbe Stunde. Ein Arzt hat im normalen Praxisalltag dafür nur wenige Minuten Zeit.

Mirosława Gräßer bezeichnet es als Glücksfall, dass sie an dem Projekt teilnehmen konnte. Früher arbeitete die 33-Jährige als Telefonistin in einer Taxi-Zentrale. Nach Umstrukturierungen wurde sie arbeitslos. „Mein Traumberuf war Krankenschwester, aber das ist für eine blinde Frau leider unmöglich.“ Wer sich für Medizin interessiert und gerne mit Menschen arbeitet, für den sei die Tätigkeit einer MTU ein „sehr attraktives Aufgabengebiet“.

Pilotkurs abgeschlossen

Während der ersten sechs Monate wurden die beiden Teilnehmerinnen des Pilotkurses im Berufsförderungswerk in Düren theoretisch und praktisch ausgebildet. Sie lernten allgemeine medizinische Grundlagen, zum Beispiel die Anatomie der weiblichen Brust, medizinisches Schreiben für Gutachten oder für ärztliche Berichte und Gesprächsführung. Außerdem übten die blinden Frauen, wie die klinische Brustuntersuchung fachgerecht durchgeführt wird. Im Juni 2007 fand vor der Ärztekammer Nordrhein die theoretische Abschlussprüfung statt. Danach schloss sich ein drei Monate dauerndes Praktikum an, das mit einer weiteren Prüfung endete. Zwei Monate verbrachten die angehenden MTUs in einer Frauenarztpraxis, einen Monat lang waren sie in einer Klinikambulanz tätig, wo sie Erfahrungen mit krankhaften Tastbefunden sammelten und den therapeutischen Bereich kennen lernten.

„Auf unserem Lehrplan standen auch 200 Stunden Kommunikation“, so Mirosława Gräßer. „Wir haben zum Beispiel gelernt, den Patientinnen allgemein verständlich zu erklären, was wir bei der Untersuchung tun. Gleichzeitig wurde uns beigebracht, im Gespräch mit dem Arzt die medizinischen Fachbegriffe zu verwenden.“ Sie hat die Erfahrung gemacht, dass viele Patientinnen positiv überrascht sind über die Zeit, die Aufmerksamkeit und die einfühlsame Zuwendung, die ihnen von den MTUs zuteil wird. „Wenn wir eine Auffälligkeit ertasten, klärt der Arzt den Befund mit Hilfe der Sonografie oder Mammografie ab. Denn die Diagnose zu stellen ist Aufgabe des Arztes.“

Wissenschaftlich begleitet

Wie gut blinde MTUs im Vergleich zu (sehenden) Ärzten die Tastuntersuchung durchführen, wird neben anderen Fragen im Rahmen einer Evaluation von der Universitätsfrauenklinik in Essen untersucht. Die Ergebnisse liegen Ende 2008 vor, rechnet Ralf Esser von der Unternehmensberatung MV Projekt, der für das Projektmanagement zuständig ist. Er bekräftigt: „Die medizinische Tastuntersuchung ist keine Beschäftigungstherapie, sondern eine qualifizierte Tätigkeit, die nach ersten Erfahrungen stark nachgefragt wird.“ ■

Mehr Informationen

... im Internet unter www.discovering-hands.de.

Prüfung bestanden!

Mirosława Gräßer und Jeannette Wölper haben im Oktober 2007 ihre Abschlussprüfung vor der Ärztekammer Nordrhein mit Auszeichnung (sehr gut) bestanden. Sie sind damit die ersten MTUs deutschlandweit.

„Resonanz überaus positiv“

Bietet die Ausbildung zur Medizinischen Tastuntersucherin blinden Frauen eine berufliche Perspektive? Die ZB fragte Peter Anders, Mitarbeiter des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland in Köln.



Das Integrationsamt fördert das Modellprojekt „discovering hands“ im Rahmen des Sonderprogramms Aktion Integration mit rund 200.000 Euro. Warum dies große Engagement?



Peter Anders Wir halten dieses innovative Projekt für förderungsfähig, weil es zum einen ein neues Berufsfeld für behinderte Menschen erschließt und zum anderen – da es sich ja an blinde Frauen richtet – eine Zielgruppe angesprochen wird, die nachgewiesen Schwierigkeiten hat, Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Wir sehen hier gute berufliche Perspektiven und Alternativen zu den klassischen Einsatzbereichen für blinde Menschen, etwa der Telefonzentrale.



Wann wird es die Ausbildung regulär geben?



Anders Wenn am Ende des Projektes die Ärztekammer Nordrhein die Weiterbildung zur „Medizinischen Tastuntersucherin“ erwartungsgemäß zertifiziert, wird das Berufsförderungswerk Düren als Bildungsträger für die berufliche Weiterbildung für blinde und sehbehinderte Menschen im Rheinland diesen Kurs in sein Angebot aufnehmen. Läuft alles nach Plan, wird im Sommer 2008 der erste reguläre Ausbildungskurs starten. Nach einer Schätzung könnten in den nächsten Jahren rund 800 blinde Frauen eine Ausbildung zur MTU erhalten.



Welche Möglichkeiten der Beschäftigung gibt es für eine Medizinische Tastuntersucherin?

Anders Sie kann als Honorarkraft – das heißt auf selbstständiger Basis – oder als Angestellte in ärztlichen Praxen oder Klinikambulanzen tätig sein. Bedarf an ihrer Arbeitsleistung ist auf jeden Fall vorhanden und der kalkulierte Preis einer Untersuchung von 25 Euro liegt in einem vertretbaren Rahmen. Bislang ist die Resonanz auf das Projekt jedenfalls überaus positiv – sowohl bei den Patientinnen als auch bei den Ärzten als Arbeitgeber. ■



Arbeitsplätze in der Landwirtschaft

Bundesweites Beratungsnetzwerk geplant

Arbeiten auf dem Bauernhof – kommt das für behinderte Menschen überhaupt in Frage? Es spricht einiges dafür, gerade bäuerlich geprägte Betriebe als potenzielle Arbeitgeber stärker in den Blick zu nehmen.

In und mit der Natur arbeiten: das wünschen sich auch viele behinderte Menschen. „Für sie sind vielseitige landwirtschaftliche Betriebe ideal“, erklärt Dr. Robert Hermanowski, Geschäftsführer des Forschungsinstituts für biologischen Landbau (FiBL) in Frankfurt am Main. Denn ihre entsprechenden Erzeugungs- und Vermarktungsstrukturen bieten behinderten Menschen zahlreiche Beschäftigungsmöglichkeiten: zum Beispiel im Gemüsebau, in der Tierhaltung, in einem Hofladen und in der hofeigenen Käserei. Im Gegensatz zu hoch technisierten Ackerbaubetrieben gibt es auf diesen Bauernhöfen zudem mehr Tätigkeiten für ungelernete Arbeitskräfte. Ein weiterer Vorteil ist, dass sie als Familienbetriebe die soziale Integration der Betroffenen erleichtern können. Nicht zuletzt ist auch die Bereitschaft, mit behinderten Menschen zusammenzuarbeiten, vielfach vorhanden.

Problem: geeignete Mitarbeiter finden

Während bundesweit die Werkstätten für behinderte Menschen rund 5.000 Mitarbeiter in ihren land- und gartenbaulichen Arbeitsbereichen beschäftigen, arbeiten in den landwirtschaftlichen Betrieben des ersten Arbeits-

marktes nur vereinzelt behinderte Menschen. „Wichtigstes Hindernis ist nach unserer Erfahrung die mangelnde wirtschaftliche Tragfähigkeit“, so Dr. Robert Hermanowski. In kleineren Betrieben muss oft die ganze Familie mit anpacken. Viele kämpfen darum, ihre wirtschaftliche Existenz zu sichern. In einer solchen Situation ist die Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen, dessen Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist und der vielleicht persönlich betreut werden muss, schwierig. Ein weiteres Problem ist oft die Abgelegenheit der Höfe, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln selten erreichbar sind.

Ziel: Beratungsnetzwerk

Viele landwirtschaftliche Betriebe, die bereit sind, einen schwerbehinderten Menschen zu beschäftigen, fühlen sich mit diesen Problemen allein gelassen: Wo einen geeigneten Mitarbeiter finden? Wie geht man mit der Behinderung um? Welche Unterstützungsleistungen gibt es und wo werden sie beantragt? Um potenzielle Arbeitgeber in der Landwirtschaft besser über die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu informieren und zu beraten, etwa über individuelle Möglichkeiten

der Unterstützung und Förderung, hat FiBL mit den Integrationsämtern bei den Landschaftsverbänden Rheinland und Westfalen-Lippe sowie mit weiteren Partnern eine Initiative für Nordrhein-Westfalen gestartet, die vor allem – aber nicht nur – Öko-Betriebe anspricht.

Ziel ist es nun, bundesweit ein Netzwerk von bereits vorhandenen Beratungseinrichtungen, wie den Landwirtschaftskammern, aufzubauen. Auf diese Weise soll zum Beispiel die Vermittlung von Arbeitskräften erleichtert und besser über verschiedene Beschäftigungsformen informiert werden. Denn neben sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen kommen auch Außenarbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte oder die Beschäftigung behinderter Menschen im Rahmen einer therapeutischen Maßnahme, zum Beispiel bei einer psychischen Erkrankung, in Frage. ■

Mehr Informationen

... zur Beschäftigung behinderter Menschen in der Landwirtschaft gibt es im Internet unter www.gruene-werkstatt.de oder direkt bei robert.hermanowski@fibl.org

§ Integrationsvereinbarung

Kein Anspruch

Leitsatz:

Die Schwerbehindertenvertretung hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung nach § 83 SGB IX.

LAG Hamm, Urteil vom 19.1.2007 – 13 TaBV 58/06

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Im vorliegenden Fall streiten die Beteiligten um die gerichtliche Erzwingbarkeit einer Integrationsvereinbarung. Im Jahre 2003 hatte die Arbeitgeberin mit dem Gesamtbetriebsrat und der Gesamtschwerbehindertenvertretung des Unternehmens „gemäß § 50 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) in Verbindung mit §§ 77 und 88 BetrVG auf der Grundlage von § 83 Sozialgesetzbuch (SGB) IX“ eine „freiwillige Gesamtbetriebsvereinbarung zur Integration schwerbehinderter Menschen“ abgeschlossen. In einer Niederlassung des Unternehmens hatte die Schwerbehindertenvertretung darüber hinaus mit dem dortigen Betriebsrat und der Personalabteilung über den Abschluss einer Integrationsvereinbarung verhandelt und auch einen Formulierungsentwurf erarbeitet. Die Zentrale der Arbeitgeberin lehnte jedoch den Abschluss einer Integrationsvereinbarung auf örtlicher Ebene ab.

Im Arbeitsgerichtsverfahren hatte die Schwerbehindertenvertretung die Auffassung vertreten, ihr stehe aus § 83 SGB IX ein Anspruch auf Abschluss der im Entwurf vorliegenden Integrationsvereinbarung zu. Sie blieb sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) erfolglos.

In seiner Entscheidung führt das LAG zunächst aus, dass die aufgeworfene Rechtsfrage in der Literatur zu § 83 SGB IX durchaus umstritten ist. Das LAG schloss sich der Auffassung der Vorinstanz an, dass ein Anspruch der Schwerbehindertenvertretung auf Abschluss einer Integrationsvereinbarung nicht besteht. Dies ergibt sich nach Überzeugung des Gerichtes aus dem Wortlaut und dem Gesamtzusammenhang der § 83 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX.

So wäre die Verpflichtung zur Aufnahme von Verhandlungen überflüssig, wenn es eine weitergehende Verpflichtung zum Abschluss einer auszuhandelnden Integrationsvereinbarung gäbe. Das Gericht führte zur Begründung weiter aus, dass die Regelungen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) in § 84 Abs. 2 SGB IX diese Sichtweise bestätige. Denn anders als in § 83 SGB IX sieht die Regelung zum BEM eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Klärung bestimmter Fragen vor. § 84 Abs. 2 Satz 6 SGB IX räumt der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich einen entsprechenden Anspruch ein. ■

§ Förderung

Zweitausbildung

Leitsatz:

Die Förderung einer Zweitausbildung oder einer Schulungsmaßnahme, die in keinem notwendigen Zusammenhang mit der beruflichen Ausbildung oder der Berufsausübung selbst steht, ist nicht Gegenstand des Leistungskatalogs von § 102 Abs. 3 SGB IX i. V. m. §§ 17 ff SchwbAV. (Nicht amtlicher Leitsatz)

VG Freiburg, Urteil vom 24.10.2006 – 5 K 2446/04 – in br 4/2007, S. 118f

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Parteien streiten im vorliegenden Fall um die Gewährung von Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben für eine Berufsausbildung oder Schulung. Die gehörlose Klägerin ist mit einem Grad der Behinderung von 100 als schwerbehinderter Mensch anerkannt. Seit 1990 ist sie als Verwaltungsfachangestellte bei einer Kommune beschäftigt. Am 26.05.2003 beantragte sie beim zuständigen Integrationsamt die Kostenübernahme für eine zweijährige Ausbildung zur staatlich geprüften Betriebswirtin oder alternativ für eine einjäh-

rige Schulung zum „Projektfachmann Marketing/Controlling“ bei einer Fachakademie sowie die Übernahme der Kosten eines Gebärdensprachdolmetschers während dieser Vollzeitmaßnahme. Dieser Antrag wurde vom Integrationsamt abgelehnt und der dagegen eingelegte Widerspruch zurückgewiesen.

Die Klägerin war im Verwaltungsprozess der Auffassung, dass der geltend gemachte Anspruch sich auf § 102 Abs. 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX in Verbindung mit § 17 Abs. 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV) ergebe. Die Kostenübernahme für die begehrten Schulungs- und Bildungsmaßnahmen könnten gemäß § 102 Abs. 3 Nr. 1e SGB IX gewährt werden. Die Klage vor dem Verwaltungsgericht (VG) Freiburg blieb erfolglos. In seiner Urteilsbegründung führte das Gericht aus, dass es sich bei den von der Klägerin begehrten Leistungen nicht um Leistungen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben im Sinne der genannten Regelungen handelt. Denn dem Integrationsamt obliegt im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben nur die Förderung solcher Maßnahmen, die der Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten im erlernten und/oder ausgeübten Beruf dienen. Etwaige Zweitausbildungen, die nicht im Zusammenhang mit der Berufsausbildung stehen, werden hiervon nicht erfasst. ■



Qualifizierung am Arbeitsplatz

Betriebliches Arbeitstraining

Beim betrieblichen Arbeitstraining werden behinderte Menschen unmittelbar an ihrem Arbeitsplatz qualifiziert. Es dient dazu, Schwierigkeiten bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben zu überwinden oder neue Ziele zu verwirklichen.

Coaching ist in. Zumindest unter Führungskräften ist es schon fast selbstverständlich, die berufliche Karriere mit Hilfe eines professionellen Trainers gezielt zu fördern. Während Hilfe in Anspruch zu nehmen früher eher als Ausdruck von Schwäche angesehen wurde, ist Coaching heute der Inbegriff einer modernen Personalentwicklung. Einige Integrationsämter haben die Vorteile eines individuellen Trainings für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen früh erkannt. Im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben fördern sie Maßnahmen, die als betriebliches Arbeitstraining, Job-Coaching oder Training-on-the-job bezeichnet werden. Es handelt sich dabei um eine arbeitsbegleitende Qualifizierung schwerbehinderter Menschen an ihrem Arbeitsplatz.

Training: individuell und arbeitsbezogen

Ziel des betrieblichen Arbeitstrainings ist es, behinderten Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern arbeitsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermit-

eln, ihre Arbeitsleistung zu verbessern und die Beschäftigung zu sichern. Anlass für den Einsatz eines Arbeitstrainings können allgemeine Probleme am Arbeitsplatz oder die Einführung einer neuen Technologie sein, genauso wie eine innerbetriebliche Versetzung oder die Einarbeitung in eine Helfertätigkeit. Jede Trainingsmaßnahme wird passgenau auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters und des Betriebes zugeschnitten. Das heißt, die Inhalte und Methoden können je nach beruflicher Tätigkeit und Behinderung ganz verschieden aussehen. In einem Fall vermittelt der Trainer vielleicht durch die 4-Stufen-Unterweisung – vormachen, nachma-

chen, kontrollieren, üben – wie eine neue Maschine bedient wird. In einem anderen Fall kann es darum gehen, die Arbeitsorganisation zu verbessern, indem gemeinsam ein Arbeitsplan erstellt wird. Oder der behinderte Mitarbeiter übt im Rollenspiel, Telefongespräche mit Kunden serviceorientiert zu führen.

Trainer: anleiten und vermitteln

Betriebliches Arbeitstraining wird in Deutschland in sehr unterschiedlichen Strukturen angeboten. Bei den Integrationsämtern klären die zuständigen Fachkräfte vor Ort, ob Bedarf für eine

BEISPIELE: TRAININGSINHALTE

- **Umgang mit neuen Technologien**, z.B. Software anwenden, Maschinen bedienen
- **Arbeitsorganisation**, z.B. Aufgaben planen, Abläufe optimieren
- **Kompensation von behinderungsbedingten Leistungseinschränkungen**, z.B. bei Lernschwierigkeiten oder verminderter psychischer Belastbarkeit
- **Soziales Verhalten/Kommunikation**, z.B. Kundenkontakte gestalten, mit Kritik umgehen, Arbeitsanweisungen besprechen

Trainingsmaßnahme besteht und wie dieser genau aussieht. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber und dem schwerbehinderten Mitarbeiter werden die Eckpunkte der Maßnahme vereinbart, also Ziele sowie Beginn und Dauer. Für die Durchführung des betrieblichen Arbeitstrainings beauftragt das Integrationsamt professionelle Trainer mit Kenntnissen über die Auswirkungen

von Behinderungen, überwiegend Ergotherapeuten. Meistens bringen diese auch berufliche Fachkenntnisse aus einem Erstberuf mit, zum Beispiel als Handwerker, Bürokauffrau oder EDV-Spezialist.

Im Durchschnitt dauert ein Arbeitstraining drei bis sechs Monate. Während dieser Zeit versucht der Trainer, die Ar-

beitsleistung des Mitarbeiters Stück für Stück zu steigern: Mehrere Stunden in der Woche arbeitet er mit – anfangs mehr, später immer weniger. Arbeitstrainer übernehmen einerseits die Rolle des Anleiters, andererseits die des Vermittlers zwischen dem behinderten Mitarbeiter und dem Betrieb. Wenn alle Beteiligten konstruktiv mitarbeiten, sind die Aussichten auf Erfolg groß. ■

„Selbstvertrauen und Leistungsfähigkeit wachsen“

Das LWL-Integrationsamt Westfalen in Münster bietet seit über 17 Jahren betriebliches Arbeitstraining an. Die ZB sprach mit Reinhard Hötten und Claudia Daldrup, die im Integrationsamt für die Koordination der Trainingsmaßnahmen und die fachlich-methodische Weiterentwicklung des Angebots zuständig sind.



? | Wie wird das betriebliche Arbeitstraining in der Praxis angenommen?

Reinhard Hötten Viele, gerade moderne Betriebe schätzen den Einsatz eines externen Trainers als Teil ihrer Personalentwicklung, der speziell auf die Belange eines behinderten Beschäftigten abgestimmt ist. Und Beschäftigte sehen darin eine Qualifizierungschance mit einem „Kollegen auf Zeit“, dem sie auch einmal „dumme“ Fragen stellen können.

Claudia Daldrup Es gibt aber auch Skepsis. Mitarbeiter haben Sorge: „Was werden meine Kollegen dazu sagen?“ Arbeitgeber befürchten, der Arbeitsablauf könnte gestört werden. Wir nehmen diese Bedenken ernst und versuchen, dem Rechnung zu tragen, zum Beispiel bei der Gestaltung der Maßnahmen oder einfach durch Aufklärung.

? | Worin liegen die Vorteile des betrieblichen Arbeitstrainings?

Reinhard Hötten Die Mitarbeiter werden in besonderer Weise gefordert, weil sie sich oft von gewohnten Verhaltensweisen trennen, Neues hinzulernen und Erlerntes durch Übung festigen müssen. Auf Dauer wächst so aber Selbstvertrauen. Dies wirkt sich dann nicht nur positiv auf das Arbeitsergeb-

nis, sondern häufig auch auf das Betriebsklima und die soziale Stellung innerhalb des Kollegenkreises aus.

Claudia Daldrup Betriebe erhalten ein spezielles Angebot zur beruflichen Förderung ihrer behinderten Mitarbeiter. Sie können die Berufsfachkenntnisse des Arbeitstrainers nutzen. Er ist für sie kostenfrei und steht für alle spezifischen Fragen zur Verfügung. Die Vorgehensweise wird gemeinsam festgelegt und es gibt einen regelmäßigen Austausch. In Konflikten leistet der Arbeitstrainer fachkundigen Beistand und berät auch Vorgesetzte und Kollegen, die vielleicht im Umgang mit dem behinderten Mitarbeiter unsicher oder überfordert sind. Letztlich zählt natürlich das Ergebnis: Die vereinbarten Ziele sind erreicht und die Arbeit wird erledigt.

? | Sie haben in einer Untersuchung Nutzen und Aufwand des betrieblichen Arbeitstrainings gegenübergestellt. Zu welchem Ergebnis sind Sie gekommen?

Claudia Daldrup Wir haben für die Untersuchung alle 89 Trainingsfälle des Jahres 2004 statistisch ausgewertet. Bei etwa der Hälfte drohte eine Kündigung. Nach dem Arbeitstraining wurden aber nur 15 Prozent der untersuchten Arbeitsverhältnisse tatsächlich beendet. Außer-

dem haben wir ermittelt, dass lediglich in rund 25 Prozent der Fälle – statt wie zuvor erwartet bei einem Drittel – laufende Leistungen, wie Lohnkostenzuschüsse, notwendig waren. Auch die Höhe der Zuschüsse konnte verringert werden.

Reinhard Hötten Diese Ergebnisse zeigen, dass das betriebliche Arbeitstraining ein wirksames und ökonomisch sinnvolles Instrument ist, mit dem die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen gefördert und schließlich gesichert werden kann. ■

Fachtagung

Das LWL-Integrationsamt Westfalen veranstaltet am 4. und 5. März 2008 in Kooperation mit dem Bundesarbeitsministerium im Rahmen der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“ eine Fachtagung zum betrieblichen Arbeitstraining. Am ersten Tag können sich alle Interessierten über Praxismodelle, Konzepte und Erfahrungen informieren. Der zweite Tag wendet sich an Fachleute und thematisiert die inhaltliche Weiterentwicklung des betrieblichen Arbeitstrainings.

Mehr Informationen

... zum betrieblichen Arbeitstraining und zur Fachtagung unter www.trainingamarbeitsplatz.de



Die Trainerin hilft Holger Steinmetz, seine Büroarbeit besser zu organisieren.



Mehr Arbeitsökonomie, weniger Stress

Ausgangssituation: Holger Steinmetz*, 43, ist als Software-Berater in einem großen Unternehmen der IT-Branche in Münster beschäftigt. Dort betreut der Betriebswirt eine Kunden-Hotline und arbeitet an der Entwicklung maßgeschneiderter Softwarelösungen mit. In den vergangenen Jahren erlitt Holger Steinmetz zwei Schlaganfälle. Die Folgen waren Depressionen und Ängste, Störungen der Konzentrations- und Merkfähigkeit sowie eine deutlich verringerte allgemeine Belastbarkeit.

Problem: Holger Steinmetz war seinen beruflichen Aufgaben nicht mehr gewachsen, was ihn auch psychisch belastete. Weil seine Leistungen immer schlechter wurden, fürchtete er um seinen Arbeitsplatz.

Maßnahme: Das LWL-Integrationsamt Westfalen beauftragte die Arbeitstrainerin Yvonne Jonen mit einem betrieb-

lichen Arbeitstraining, das von April bis Oktober 2007 dauerte. Anfangs kam sie zweimal, später einmal pro Woche für zwei Stunden in den Betrieb.

Training: Es stellte sich heraus, dass die beruflichen Probleme von Holger Steinmetz durch seine unstrukturierte, unökonomische Arbeitsweise verstärkt wurden. Für das Arbeitstraining setzte Yvonne Jonen drei Schwerpunkte: Vermittlung von Zeitmanagement-techniken, Anleitung zur selbstständigen Arbeitsplanung, Aufbau von Motivation. Holger Steinmetz hatte die Angewohnheit, Tätigkeiten hinauszuschieben. Im Arbeitstraining lernte er Techniken, um das „Last-minute-Arbeiten“ zu vermeiden, zum Beispiel die ALPEN-Methode: Aufgaben notieren – Länge schätzen – Puffer einplanen – Entscheidungen treffen – Nachkontrolle. Für Routinearbeiten erstellte er mit der Trainerin Checklisten, etwa zum



Anna-Lotta Jahn lernt am Empfang einer physiotherapeutischen Praxis.

Verantwortungsbewusst arbeiten lernen

Ausgangssituation: Seit zweieinhalb Jahren wird Anna-Lotta Jahn, 23, vom Fachdienst „Hamburger Arbeitsassistenten“ begleitet. Im Rahmen einer betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme absolvierte die junge Frau, die Lernschwierigkeiten hat und auf den Rollstuhl angewiesen ist, bereits mehrere Praktika im Verwaltungsbereich. Im Frühjahr 2007 wurde sie als Praktikantin am Empfang einer physiotherapeutischen Praxis in Hamburg eingestellt. Dort nimmt sie die Daten neuer Patienten am Computer auf, betreut die Terminverwaltung der Therapeuten und kümmert sich um die Ablage der Patientenkartei.

Problem: Um ihre Chance auf eine Festanstellung zu nutzen, musste Anna-Lotta Jahn lernen, sorgfältiger und verantwortungsbewusster zu arbeiten.

Maßnahme: Die Qualifizierungsmaßnahme, die zunächst von der Bundesagentur für Arbeit und dann vom So-

zialhilfeträger finanziert wurde, umfasste mehrere Praktika, die von dem Job-Coach Norbert Rump und seiner Kollegin begleitet wurden. Sie kamen abwechselnd zwei- bis dreimal pro Woche für mehrere Stunden an den Arbeitsplatz.

Training: Häufig, wenn es hektisch wurde, wenn sie zum Beispiel mehrere Anrufe kurz nacheinander entgegennehmen musste, kam Anna-Lotta Jahn mit ihren Notizen durcheinander. Nun hat sie ein großes Buch, in das sie nach Anleitung ihres Job-Coaches Namen, Termine und Gesprächsinhalte ordentlich einträgt. Gerade weil sie ihre eigenen Fähigkeiten stark überschätzt, passieren ihr Fehler. Norbert Rump und ihre Vorgesetzte haben ihr anschaulich erklärt, dass mangelnde Sorgfalt bei der Arbeit unangenehme Folgen haben kann – etwa den Verlust von wichtigen Patientendaten im Computer. Gleichzeitig ermutigten sie Anna-Lotta Jahn, sich Hilfe bei ihren Kolleginnen zu ho-



Umgang mit Beschwerden. Dadurch sparte er Zeit für andere Aufgaben und gewann Sicherheit, nichts Wichtiges zu vergessen. Yvonne Jonen schulte auch seine Selbsteinschätzung. Dazu sollte er seine Fähigkeiten und Aufgaben mit den Arbeitsplatzbeschreibungen vergleichen, die das Unternehmen für verschiedene „Professionalitätsstufen“ erstellt hatte. Auf diese Weise wurde er angeregt, nach konkreten beruflichen Zielen zu streben, etwa der Übernahme eines anspruchsvollen Projektes. ■

(* Name von der Redaktion geändert)

„Die neuen Arbeitstechniken haben mir geholfen, meine berufliche Situation besser in den Griff zu bekommen. Der Stress hat nachgelassen und meine Arbeit macht mir sogar wieder Freude.“

> Holger Steinmetz,
Software-Berater, Münster

len. Früher kam es hin und wieder vor, dass sie am Feierabend alles stehen und liegen ließ. Inzwischen hat sie gelernt, ihren Schreibtisch aufzuräumen und eine wichtige Aufgabe zu Ende zu bringen, bevor sie geht. Weil Anna-Lotta Jahn sehr kommunikativ ist, werden ihre Fähigkeiten von anderen Menschen anfangs oft überschätzt. Darauf hat der Job-Coach auch ihre Vorgesetzte und die Kolleginnen hingewiesen, die jetzt stärker darauf achten, sie nicht zu überfordern. Die Mühe hat sich für Anna-Lotta Jahn gelohnt: Am 1. September 2007 erhielt sie einen Arbeitsvertrag. ■

„Die Qualifizierung fand in enger Abstimmung mit dem Betrieb und Anna-Lotta Jahn statt. Wir haben die Ziele gemeinsam festgelegt und auch die Vorgesetzte sowie die Kolleginnen bei der Umsetzung einbezogen.“

> Norbert Rump,
Job-Coach, Hamburg



Vormachen und üben: Markus Engelmann und seine Trainerin (o. li.) im Seniorenheim.

Arbeitsanweisungen praktisch erklären

Ausgangssituation: Im Seniorenheim Theresa in Großkrotzenburg bei Hanau hat Marcus Engelmann vor vier Jahren eine Beschäftigung als Hilfskraft im Pflegedienst gefunden. Zu den Aufgaben des 30-Jährigen gehört es, in den Zimmern Pflegematerialien nachzufüllen, Nachttische zu reinigen und die Bewohner in die Therapieräume zu bringen. Marcus Engelmann hat Schwierigkeiten mit dem Lernen. Außerdem sind sein rechter Arm und sein rechtes Bein leicht gelähmt.

Problem: Marcus Engelmann konnte die Arbeitsanweisungen seiner Vorgesetzten nicht zufriedenstellend umsetzen. Verständigungsprobleme und Missverständnisse führten zu Frustrationen auf beiden Seiten.

Maßnahme: Das Integrationsamt des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen leitete ein Job-Coaching ein, das von Dezember 2006 bis Februar 2007 stattfand. Anfangs arbeitete die Arbeitstrainerin Hannelore Peter, eine ausgebildete Altentherapeutin, ganztags mit, später stundenweise.

Training: Störungen oder Änderungen seiner Arbeitsroutine brachten Marcus Engelmann schnell aus dem Konzept. Deshalb erstellte seine Trainerin Hannelore Peter mit ihm einen Arbeitsplan, der auch Störungen berücksichtigt, zum Beispiel, wenn er die Reinigung eines Zimmers wegen Besuchern für einige Zeit unterbrechen muss. Hannelore Peter zeigte dem

behinderten Mitarbeiter auch, wie er sich Merkhilfen schaffen kann: Um bei Störungen im Ablauf kein Zimmer zu vergessen, klebt er zur Erinnerung kleine Zettel an die Türen, die er nach und nach abarbeitet. Eine weitere Lernaufgabe war die Rollstuhlleinigung. Die Trainerin machte jeden Handgriff mehrmals vor und korrigierte Marcus Engelmann beim Üben. Ein wichtiges Ziel des Arbeitstrainings war es, die Kommunikation zwischen dem behinderten Mitarbeiter und seiner Vorgesetzten zu verbessern. Die Wohnbereichsleiterin wurde von der Trainerin über die Auswirkungen einer Lernbehinderung aufgeklärt. So konnte sie verstehen, dass ihre schriftlichen Arbeitsanweisungen für Marcus Engelmann schwer verständlich sind und dass es besser ist, die Aufgaben am konkreten Beispiel zu erklären. Marcus Engelmann lernte nachzufragen, wenn er etwas nicht versteht, und fühlt sich bei Kritik seiner Vorgesetzten jetzt nicht mehr persönlich angegriffen. So entstand durch das Arbeitstraining eine neue Vertrauensbasis. ■

„Die Arbeitstrainerin hat den Mitarbeitern gezeigt, wie sie Marcus Engelmann fachgerecht anleiten können. So konnten Unsicherheiten auf beiden Seiten genommen werden.“

> Karl W. Dettmering,
Heimleiter, Großkrotzenburg

Bericht der Bundesregierung ...

... über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention

Der Bericht kurz zusammengefasst: die Politik für behinderte Menschen, die Wirkung gesetzlicher Instrumente und die aktuelle Situation am Arbeitsmarkt.



Die Bundesregierung hat dem Deutschen Bundestag am 28. Juni 2007 den in Paragraph 160 Sozialgesetzbuch (SGB) IX vorgesehenen Bericht zugeleitet. Mit ihm soll auch die Höhe der Beschäftigungspflichtquote überprüft werden.

Anstieg: 2005 waren rund 914.000 schwerbehinderte Menschen beschäftigt.

In dem umfangreichen Bericht werden die Politik der Bundesregierung für behinderte Menschen beschrieben, die Situation schwerbehinderter Menschen am Arbeitsmarkt dargestellt und die einzelnen gesetzlichen Instrumente zur Sicherung von Beschäftigung und betrieblicher Prävention in ihrer Wirkung bewertet.

Beschäftigungsquote soll beibehalten werden

Gemessen an der Aussage im Koalitionsvertrag vom 11. November 2005, wonach die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen intensiviert werden soll, kommt der Bericht zum Ergebnis, dass sich die Situation inzwischen verbessert hat. Er belegt dies unter anderem damit, dass 2005 rund 914.000 schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Menschen

auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt waren und damit ihre Zahl im Vergleich zum Jahr 2003 um 1,2 Prozent gestiegen ist, bei den schwerbehinderten Frauen sogar um 4 Prozent. Gleichzeitig hat sich die Zahl der besetzten Pflichtarbeitsplätze von 2001 bis 2005 um 4 Prozent erhöht und die Beschäftigungsquote ist von 3,8 auf 4,2 Prozent gestiegen. Nach Auffassung der Bundesregierung besteht deshalb kein Anlass, die Beschäftigungspflichtquote von derzeit 5 Prozent für Arbeitgeber, die mindestens 20 Arbeitsplätze haben, zu verändern.

Aufgaben der Integrationsämter

Im Bericht werden auch die Leistungen der Integrationsämter genauer behandelt und die Wichtigkeit verschiedener Instrumente, wie der Leistungen zur behinderungsgerechten Einrichtung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, der Leistungen an Arbeitgeber bei außergewöhnlichen Belastungen, der Arbeitsassistenz und der Leistungen für Integrationsprojekte, unterstrichen. Beim besonderen Kündigungsschutz wird festgestellt, dass dieser keineswegs zur Unkündbarkeit führen soll,

aber mit einer Quote von 21 bis 24 Prozent erhaltener Arbeitsplätze in den vergangenen Jahren und zusammen mit der präventiven Prüfung des Erhalts von Arbeitsplätzen sein sozialpolitisches Ziel erreicht. Positiv wird auch die Rolle der Integrationsfachdienste hervorgehoben, die nach dem Bericht gute Arbeitsergebnisse erreicht haben. Ausführlich beschrieben werden auch neue Ansätze im Zusammenhang mit den Aufgaben der Integrationsfachdienste und dem Ziel, Aufnahmen in die Werkstätten für behinderte Menschen zu vermeiden, wo dies möglich ist. Verschiedene Modelle der Integrationsämter einzelner Bundesländer zeigen in diesem Aufgabenfeld beachtliche Fortschritte, die aber keine regionalen Ergebnisse bleiben sollen.

Betriebliche Praxis

Auch die wichtige Rolle der Schwerbehindertenvertretungen in den Betrieben wird in dem Bericht gewürdigt. Bei dem Instrument der Integrationsvereinbarung wird bemängelt, dass schwer einzuschätzen ist, wie weit es verbreitet ist, aber jedenfalls der Bedarf gesehen, „dieses noch stärker mit Leben zu

füllen“. Offene Fragen im Zusammenhang mit dem „Betrieblichen Eingliederungsmanagement“ sollen durch eine wissenschaftliche Untersuchung geklärt werden, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Auftrag gegeben hat. Die Förderung der Ausbildung, der die Bundesregierung

Träger – angesprochen, die verbessert werden muss. Einer kritischen Bewertung wird auch die von der Bundesagentur für Arbeit und vor allem von den Trägern nach dem SGB II vorgenommene Steuerung des Mitteleinsatzes zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen unterzogen und zum

mit ihren Beiträgen genannt und die Veranstaltungen, Teilnehmerzahlen und vor allem die zahlreichen Projekte der Praxis und ihre Erfolge genauer beschrieben. Die Initiative wird von Mitte 2007 bis 2010 fortgesetzt. Das Programm des Bundes „Job4000“, an dem die Integrationsämter der Länder



besondere Bedeutung beimisst, wird ebenfalls ausführlich behandelt. Dabei wird vor allem auf die Lösung gesetzt, betriebliche und außerbetriebliche Berufsausbildung miteinander zu verzahnen.

Bericht sieht weiteren Handlungsbedarf

Im Bericht findet sich jedoch auch Kritisches: So wird festgestellt, dass es im Jahr 2005 immer noch 32.000 Arbeitgeber gab, die ihre Beschäftigungspflicht in keiner Weise erfüllt haben und keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigt haben. Es werde daher geprüft, ob für solche Arbeitgeber nicht die Einführung einer erhöhten Ausgleichsabgabe sinnvoll ist. Weiter wird negativ vermerkt, dass sich die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen weniger positiv entwickelt als die allgemeine Arbeitslosigkeit. In diesem Zusammenhang wird auch die unzureichende Beauftragung der Integrationsfachdienste durch die Arbeitsagenturen und die Träger nach dem SGB II – Arbeitsgemeinschaften* und zugelassene kommunale

Beispiel der Rückgang der eingesetzten Haushaltsmittel der Bundesagentur für Arbeit in diesem Bereich zwischen 2004 und 2006 um rund 84 Prozent konstatiert. Insbesondere aber bei den Trägern nach dem SGB II, die

für rund 60 Prozent der schwerbehinderten Arbeitslosen zuständig sind, mahnt der Bericht verstärkten Handlungsbedarf an. Die Wichtigkeit der Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit vom 20. November 2006 mit der Betonung der Bedeutung der Eingliederungszuschüsse wird dabei im Bericht ausdrücklich unterstrichen.

„job – Jobs ohne Barrieren“

In einem ausführlichen Teil werden im Bericht die vielfältigen Aktivitäten der Initiative der Bundesregierung „job – Jobs ohne Barrieren“ beschrieben, die im Jahr 2004 ins Leben gerufen wurde. Die Mitglieder der Initiative, darunter auch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), werden

Angemahnt: Handlungsbedarf bei den Trägern nach dem SGB II. Sie sind für 60 Prozent der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen zuständig.

sowohl hinsichtlich der Durchführung als auch mit einem dem Beitrag des Bundes gleichwertigen finanziellen Beitrag beteiligt sind, soll als Aktivität in die Initiative einbezogen werden. Die Bundesregierung will auch zukünftig

mit der Initiative die Arbeitgeber sensibilisieren und einen Beitrag zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen leisten. ■

Mehr Informationen

Der vollständige Bericht ist im Internet zu finden unter:

<http://dip.bundestag.de/btd/16/060/1606044.pdf>

* Bei der Verwaltung von Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch, 2. Buch (SGB II) – Grundsicherung für Arbeitsuchende, Arbeitslosengeld II – haben Arbeitsagenturen und kommunale Träger Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) gebildet.