

Bescheid wissen: **Schwerbehinderte Menschen im Beruf**

Rechte, Pflichten, Fördermöglichkeiten



► **SCHWERPUNKT:**
Kleine und mittlere Betriebe

Inhalt

Vorwort: Mit Handicap im (Klein-)Betrieb	3
Begriffsklärung: Behinderung, Schwerbehinderung, Gleichstellung	4
Praxisbeispiel: Lehmanns Gastronomie-Service	6
Was Arbeitgeber und Betroffene wissen müssen: Gesetzliche Vorgaben	8
Praxisbeispiel: SP Medienservice	12
Förderung und Beratung für Arbeitgeber und Beschäftigte	14
Praxisbeispiel: Tischlerei Meurers	16
Im Blickpunkt: Ausbildung	18
Praxisbeispiel: Bäckerei Lehnen	20
Ansprechpartner im Betrieb	22
Informationen und Kontakt	22
Glossar	23

Impressum

Herausgeber

Landschaftsverband Rheinland (LVR)
Dezernat Soziales, Integration – Integrationsamt –
50663 Köln

Text Martina Krause

Fotos Harald Oppermann, Köln;
Landschaftsverband Rheinland: Hans-Theo Gerhards (S. 8), Andreas Schiblon (S. 9)

Layout Bosbach Kommunikation & Design GmbH, Köln

Druck Welpdruck GmbH, Wiehl

Juni 2008

Mit Handicap im (Klein-)Betrieb



Dr. Helga Seel
Leiterin des
Integrationsamtes
Landschaftsverband
Rheinland (LVR)

Liebe Leserin, lieber Leser,

schwerbehinderte Menschen als leistungsfähige Beschäftigte im Beruf – viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können sich das kaum vorstellen. Wer »schwerbehindert« ist, gilt als nicht mehr einsatzfähig im Arbeitsleben – ein weit verbreitetes Vorurteil. Denn die Praxis zeigt: Häufig wirkt sich die Behinderung gar nicht aus auf die Leistungsfähigkeit im Beruf, und bei vielen Tätigkeiten können Einschränkungen durch Technik oder Unterstützung gut ausgeglichen werden.

Der gehörlose Schreiner, der von den Lippen abliest, ist mit seinem handwerklichen Geschick eine große Bereicherung für das Unternehmen. Der gehbehinderte Jurist schreibt genauso qualitätsvolle Gutachten wie die Kollegen. Die Fremdsprachenkorrespondentin formuliert auch im Rollstuhl fehlerfrei in drei Sprachen – sie benötigt lediglich eine Rampe am Eingang. Zudem sind Beschäftigte mit Handicap oft besonders motiviert und engagiert im Beruf.

All diese Beispiele aus der Praxis zeigen: Menschen mit Behinderung sind oft produktive und wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen. Wer als Arbeitgeber oder Personalverantwortlicher sich zum ersten Mal mit dem Thema »Behinderung« befasst, hat viele Fragen. Welche besonderen gesetzlichen Regelungen müssen beachtet werden? Wie ist das mit dem Kündigungsschutz? Welche Nachteilsausgleiche im Arbeitsleben stehen Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung zu? Diese Fragen beantworten wir im vorliegenden Heft, das sich an Arbeitgeber und deren Beauftragte, Personalverantwortliche, aber auch Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- und Personalräte sowie an betroffene Menschen selbst richtet. Wir stellen Ihnen aber auch die zahlreichen Unterstützungsmöglichkeiten vor, die das Integrationsamt und seine Fachdienste für Arbeitgeber und Beschäftigte mit Handicap bereit halten – von der kostenlosen technischen Beratung bei der Arbeitsplatz-Ausstattung bis zum Zuschuss zu den Investitionskosten.

Einen Schwerpunkt legen wir dabei in diesem Heft auf die kleinen und mittleren Unternehmen. Denn die »Kleinen«

stellen die Mehrheit und haben eine große beschäftigungspolitische Bedeutung: Fast 90 Prozent der Betriebe in Deutschland beschäftigen weniger als 20 sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter/innen. In diesen Kleinbetrieben arbeiten 27 Prozent der erwerbstätigen Menschen in Deutschland. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (52 Prozent) arbeiten in Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeiter/innen.* Und gerade in diesen kleinen und mittleren, meist familiengeführten Handwerksbetrieben und anderen Unternehmen sind die Bedingungen für die Integration von Menschen mit Behinderungen gut – wie die Beispiele in diesem Heft zeigen. Jedenfalls dann, wenn die Voraussetzungen stimmen. Dazu gehört vor allem: Gerade kleine Arbeitgeber brauchen gute Informationen. Und sie brauchen im Einzelfall Beratung und Unterstützung durch externe Stellen.

Das LVR-Integrationsamt und seine Fachdienste bieten diese Unterstützung und haben dazu ein dichtes Netz an Fördermöglichkeiten und Beratungsangeboten geknüpft. So finanziert das LVR-Integrationsamt in jedem Handwerkskammerbezirk einen Fachberater für die Integration schwerbehinderter Menschen im Handwerk. Andere Arbeitgeber oder Betroffene wenden sich direkt an das Integrationsamt oder den örtlichen Integrationsfachdienst. Ziel ist immer die schnelle, flexible und unbürokratische Beratung und Hilfe im Einzelfall. Sprechen Sie uns an. Gemeinsam entwickeln wir gute Lösungen: Damit Behinderung kein Beschäftigungshandicap bleibt.

Dr. Helga Seel, Leiterin des Integrationsamtes
Landschaftsverband Rheinland (LVR)

P.S. Aktuelle Informationen sowie Publikationen zum Bestellen oder Downloaden finden Sie im Internet. Besuchen Sie uns unter www.integrationsamt.lvr.de

*Quelle: Internetseite Bundesagentur für Arbeit, Stand 30.06.2007

Begriffsklärung: Behinderung, Schwerbehinderung und Gleichstellung

Schwerbehinderung – was heißt das eigentlich?

Menschen gelten nach der Definition im Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), als »behindert«, wenn »ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist« (Paragraph 2, Abs. 1, SGB IX). Die Schwere der Behinderung wird in 10er-Graden von 20 bis 100 gemessen. Unter »Schwerbehinderung« versteht man einen amtlich anerkannten Grad der Behinderung von 50 oder mehr. Über die Anerkennung entscheiden die kreisfreien Städte und Kreise auf Antrag.

Rund 6,7 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland, das sind rund neun Prozent der Bevölkerung. Wer blind ist oder im Rollstuhl sitzt gilt als schwerbehindert, aber auch Menschen, die unter Diabetes leiden oder eine Krebserkrankung überstanden haben. In über 80 Prozent der Fälle geht die Schwerbehinderung auf eine Krankheit zurück. Sie kann jeden treffen.

Gleichstellung ermöglicht Förderung

Nicht immer ist der Schwerbehinderten-Ausweis Voraussetzung für Unterstützung. Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 – und deren Arbeitgeber – können dann von den Leistungen des Integrationsamtes profitieren, wenn sie von der Arbeitsagentur eine »Gleichstellung« erhalten haben. Voraussetzung ist: Aufgrund der Behinderung kann nur auf diesem Weg ein geeigneter Arbeitsplatz erlangt oder gesichert werden.

Über eine Gleichstellung entscheidet die Agentur für Arbeit auf Antrag des behinderten Menschen. Gleichgestellte behinderte Menschen können alle Rechte und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach dem Schwerbehindertenrecht in Anspruch nehmen, etwa die finanzielle und beraterische Unterstützung des Integrationsamtes, der Integrationsfachdienste und der örtlichen Fürsorgestellen im Rheinland. Sie haben keinen Anspruch auf Zusatzurlaub, auf unentgeltliche Beförderung in Bus und Bahn oder auf die vorgezogene Altersrente für schwerbehinderte Menschen.



Der körperbehinderte Auszubildende Oliver Böken ist voll integriert im »Backstuben-Team« der Bäckerei Lehnen (s. Seite 20)



Katharina Benschs Arbeitsplatz ist die Spülküche. Spülmaschine bedienen, Küchengerätschaften entnehmen, wenn nötig von Hand nachtrocknen. Mittags wird es manchmal hektisch. Doch dank des intensiven Arbeitstrainings mit ihrem Jobcoach kommt die 19-Jährige jetzt gut damit zurecht: die Arbeitsabläufe sind klar, jeder Handgriff sitzt und ihr gestiegenes Selbstvertrauen gibt ihr mehr Ruhe und Gelassenheit.

Lehmann's Gastronomie-Service: Festanstellung statt Werkstatt – eine Erfolgsgeschichte

Bei Lehmann's Gastronomie Service GmbH wird gekocht für alt und jung: Mittagessen für Grundschulen, Kindertagesstätten und ein Altenheim. Zu den Stoßzeiten wird's mitunter auch mal stressig. Doch Inhaber Günther Lehmann gab einer jungen Frau mit Lernschwierigkeiten eine Chance, sich einzuarbeiten und sich zu entwickeln – mit Erfolg. Das nötige Arbeitstraining finanzierte das Integrationsamt – profitiert hat davon das gesamte Team.

»Katharina ist sehr genau, sehr zuverlässig und macht kaum Fehler«, lobt Günther Lehmann seine Hilfskraft für die Spülküche. Seit 2005 betreibt der gelernte Koch mit seinem Sohn Stefan Lehmann das Unternehmen in Bonn-Endenich, mit Lieferservice, Café und Event-Catering. Das 22-köpfige Lehmann-Team bereitet täglich rund tausend Mahlzeiten zu – da ist auch in der Spülküche immer gut zu tun. Katharina Bensch ist für's Säubern und -halten zuständig, und für die übersichtliche Aufbewahrung der Koch- und Küchen-Utensilien.

Zustande kam Katharina Benschs Beschäftigung bei Lehmann's Gastronomie Service im Rahmen einer berufsvorbereitenden Maßnahme der Arbeitsagentur, vermittelt durch den zuständigen Integrationsfachdienst (IFD). Günther Lehmann gibt immer wieder Menschen mit – auch geistiger – Behinderung die Möglichkeit, sich in der Praxis zu erproben. Als Koch in einem katholischen Altenheim hat er langjährige Erfahrungen gemacht mit behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und dabei gelernt: Es braucht Engagement, man muss sich kümmern, aber man wird belohnt durch zuverlässige und engagierte Mitarbeit.

Doch trotz Lehmanns Engagement und seiner Bereitschaft, sich zu kümmern: Zu Anfang gestaltete sich Katharina Benschs Job-Start arg holprig. Der Arbeitsablauf brachte für die junge Frau immer wieder Unvorhergesehenes, was sie aus der Bahn warf und hektisch machte. Auch mit Zeitdruck konnte sie nicht gut umgehen. Mitunter gab es Konflikte mit der Kollegin, mit der sie Hand-in-Hand arbeiten muss. Die junge Frau setzte sich selbst unter Stress, wurde fahrig und unkonzentriert. Dabei ging – im wörtlichen Sinne – dann manches Porzellan zu Bruch. Die IFD-Fachberaterin Caren Rohlf-Grimm erinnert sich: »Anfangs war nicht klar, ob Katharina den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auch wirklich gewachsen sein würde. Ich hatte befürchtet, dass für sie möglicherweise nur die Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen bleibt.«

Heute ist das keine Frage mehr. Seit April 2008 ist die 19-Jährige fest angestellt. Katharina Bensch erledigt ihre Aufgaben problemlos und arbeitet gut mit der direkten Kollegin und den anderen im Team zusammen. Ermöglicht wurde diese Erfolgsgeschichte durch individuelle Förderung mit einem passgenauen Arbeitstraining – finanziert im Rahmen des Sonderprogramms »Aktion Integration IV« der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe mit Hilfe des Förderinstrumentes »Integrationsbudget«.

Die Idee hatte die IFD-Fachberaterin im Gespräch mit Günther Lehmann. Ihm war schnell deutlich geworden, dass es ohne weitere, konkret arbeitsplatzbezogene Unterstützung keine Berufsperspektive für Katharina Bensch geben würde. Zwei



Monate nach ihrem Arbeitsbeginn startete dann das Arbeitstraining mit dem »Jobcoach« Adriana Felder. Die Heilpädagogin und Lerntherapeutin begleitete Katharina direkt im Betrieb – und half ihr, die Abläufe sowie den Kontakt mit Vorgesetzten und Kollegen besser zu organisieren. Zuerst wurden die Arbeitsabläufe durch einen anschaulichen Arbeitsplan, Merkzettel und eine Wanduhr strukturiert. Dann übte die Trainerin die einzelnen Arbeitsschritte mit Katharina Bensch, immer wieder, bis alles saß. Daneben ging es auch um Persönlichkeitsstärkung. Katharina Bensch brauchte sowohl mehr Selbstsicherheit gegenüber anderen als auch mehr Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

»Katharinas Beispiel zeigt, wie viel individuelle Weiterentwicklung möglich ist, mit der richtigen Unterstützung und der notwendigen Zeit für Lernerfahrungen«, freut sich Caren Rohlf-Grimm, Fachberaterin beim IFD Bonn/Sankt Augustin. Von dem Arbeitstraining hat aber letztlich das gesamte Team profitiert, findet Inhaber Lehmann. Nicht nur, weil die Arbeitsabläufe optimiert wurden. Sondern vor allem, weil hier besprochen werden konnte, wie man mit den Themen Behinderung und Einschränkung umgeht und wie man in Konflikten erfolgversprechend kommuniziert: ehrlich und offen, aber wertschätzend.

SO WURDE GEFÖRDERT > Lehmann's Gastronomie Service GmbH

Weil Katharina Bensch zur Gruppe der schwerbehinderten Menschen zählt, die besondere Schwierigkeiten bei der Teilhabe am Arbeitsleben haben, wurde eine Einstellprämie in Höhe von 5.000 Euro im Rahmen des Sonderprogramms der beiden nordrhein-westfälischen Integrationsämter gezahlt. Auch die Agentur für Arbeit zahlt zwei Jahre lang einen Eingliederungszuschuss zu den Lohnkosten (im ersten Jahr von 60, im zweiten von 50 Prozent zum Bruttogehalt). Die Kosten für die Arbeitstrainerin übernahm das Integrationsamt. Zusätzlich wurde ein Zuschuss zu den Investitionskosten für den erforderlichen Umbau der Spülküche gewährt.



Was Arbeitgeber und Betroffene wissen müssen: **Gesetzliche Vorgaben**

PFLICHTEN DES ARBEITGEBERS

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe

Für private und öffentliche Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht des Sozialgesetzbuches IX. Auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze müssen schwerbehinderte Menschen beschäftigt werden. Wer keine oder zu wenig behinderte Menschen beschäftigt zahlt eine Ausgleichsabgabe.

Für Arbeitgeber mit mehr als 60 Arbeitsplätzen gilt: Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist in drei Stufen gestaffelt. Bei einer Quote von Null bis unter zwei Prozent ist der Höchstsatz von 260 Euro pro unbesetztem Arbeitsplatz zu zahlen. Bei einer Quote zwischen zwei und unter drei Prozent beträgt die Ausgleichsabgabe 180 Euro, liegt die Quote zwischen drei und unter fünf Prozent sind 105 Euro pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz fällig. Die genaue Berechnung erfolgt aufgrund von Gesamtjahreswerten.

In die Berechnung fließen ein:

- ▶ die Zahl der Arbeitsplätze im Jahresdurchschnitt
- ▶ die Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen (Jahreswert)
- ▶ eventuelle Mehrfach-Anrechnungen, etwa bei Auszubildenden mit Handicap
- ▶ Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen können Ausgleichsabgabe-reduzierend angerechnet werden.

Einmal im Jahr Berechnung durch Arbeitgeber

Ob und in welcher Höhe ein Arbeitgeber Ausgleichsabgabe zu zahlen hat, rechnet er selbst aus. Im sogenannten »Anzeigungsverfahren« muss er einmal im Jahr, jeweils bis zum 31. März des Folgejahres – gegenüber der zuständigen Arbeitsagentur die entsprechenden Daten vorlegen. Bis zu dieser Frist muss auch die Ausgleichsabgabe an das zuständige Integrationsamt abgeführt werden.

Das Integrationsamt verwendet diese Mittel ausschließlich zur Förderung der beruflichen Teilhabe behinderter Menschen.

➤ SCHWERPUNKT: KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Keine Beschäftigungspflicht im Kleinbetrieb

Für Arbeitgeber mit weniger als 20 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gilt keine gesetzliche Verpflichtung zur Beschäftigung schwerbehinderter Mitarbeiter/innen. Allerdings zeigen viele Beispiele: Gerade Kleinunternehmen können profitieren von Beschäftigten mit Handicap. Der persönliche Kontakt und die enge Zusammenarbeit schaffen häufig gute Bedingungen für berufliche Integration. Gerade im kleinen Team können die schwerbehinderten Beschäftigten ihre Einsatzbereitschaft, Leistungsfähigkeit und ihre Kompetenzen zeigen.

Erleichterungen bei der Ausgleichsabgabe

Für kleinere und mittlere Unternehmen mit weniger als 60 Arbeitsplätzen gelten erleichternde Sonderregelungen bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe: Arbeitgeber mit weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen. Tun sie dies nicht, zahlen sie für jeden Monat, in dem der Pflichtarbeitsplatz unbesetzt ist, 105 Euro. Für Arbeitgeber zwischen 40 und 59 Arbeitsplätzen sind zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen vorgeschrieben. Ansonsten werden für jeden Monat, in dem beide Pflichtarbeitsplätze unbesetzt sind, 180 Euro Ausgleichsabgabe fällig. Wird ein Arbeitsplatz mit einer schwerbehinderten Person besetzt, reduziert sich die Ausgleichsabgabe auf 105 Euro.

Prävention und Eingliederung

Bei schwerbehinderten Beschäftigten hat der Arbeitgeber eine besondere Pflicht, bei auftretenden Problemen frühzeitig aktiv zu werden, um eine eventuell drohende Kündigung zu verhindern. Bei Schwierigkeiten, die zu einer Gefährdung des Arbeitsverhältnisses führen können, muss der Arbeitgeber frühzeitig die Schwerbehindertenvertretung und das Integrationsamt einschalten (Sozialgesetzbuch IX, Paragraph 84 Absatz 1). Mit ihnen werden die Lösungsmöglichkeiten und Unterstützungsformen erörtert.

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Nicht nur auf schwerbehinderte Beschäftigte, sondern auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezieht sich die weiter



gehende Verpflichtung des Arbeitgebers zu einem frühzeitigen Aktivwerden bei längeren Krankheitszeiten. Diese Pflicht zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (Paragraph 84, Absatz 2) gilt ab krankheitsbedingten Ausfallzeiten von sechs Wochen innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums. Dabei ist unerheblich, ob es sich um eine langfristige Erkrankung oder um mehrere Kurzeiterkrankungen handelt. Gemeinsam mit der Interessensvertretung und der betroffenen Person muss der Arbeitgeber klären, wie Arbeitsunfähigkeit überwunden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann um so die Beschäftigung zu sichern. Wichtig ist: Die oder der Betroffene muss der Durchführung eines solchen BEM-Verfahrens zustimmen. Ohne die Einwilligung der betroffenen Person ist kein BEM möglich.

Integrationsvereinbarung

Als Instrument zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Unternehmen sieht das Sozialgesetzbuch IX Paragraph 83 die Integrationsvereinbarung vor. Sie wird abgeschlossen vom Arbeitgeber und der Schwerbehindertenvertretung und enthält Regelungen zu Personalplanung, angestrebter Beschäftigungsquote, Arbeitsorganisation, Ausbildung behinderter junger Menschen usw. >>>

BESONDERE RECHTE SCHWERBEHINDERTER BESCHÄFTIGTER

Anspruch auf behinderungsgerechte Beschäftigung

Menschen mit Behinderung dürfen im Arbeitsleben nicht benachteiligt werden. Für schwerbehinderte – und teilweise auch für gleichgestellte – Beschäftigte gelten einige besondere Regelungen zum Nachteilsausgleich im Unternehmen. So haben sie beispielsweise einen Anspruch auf eine behinderungsgerechte Beschäftigung und entsprechende Einrichtung des Arbeitsplatzes. Dabei unterstützen Integrationsamt, Arbeitsagentur und andere Rehabilitationsträger wie Unfall- oder Rentenversicherung den Arbeitgeber – mit Beratung und finanzieller Förderung (siehe Seite 14).



Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen haben einen Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz, wenn die Arbeitszeit-Reduzierung behinderungsbedingt notwendig ist. Mehrarbeit – das heißt Arbeit über die gesetzlich festgelegten Arbeitszeiten von acht Stunden pro Tag oder 48 Stunden in der Woche hinaus – dürfen sie ablehnen (Paragraph 124 SGB IX).

> SCHWERPUNKT: KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Auch im Kleinunternehmen hat ein schwerbehinderter Mitarbeiter Anspruch auf einen behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplatz. Dies ist aber in der Regel ja auch im Interesse des Firmenchefs. Denn nur mit der passenden Arbeitsplatz-Gestaltung und –Ausstattung wird der Beschäftigte mit Handicap in der Regel in der Lage sein, seine volle Leistung zu bringen. Der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes berät und unterstützt kostenlos und Anschaffungskosten können bezuschusst werden – vom Integrationsamt oder einem zuständigen Reha-Träger.

Auch die anderen individuellen Nachteilsausgleichs-Regelungen, wie z.B. der Anspruch auf Zusatzurlaub, gelten ebenfalls im kleinen und mittleren Betrieb.

Der besondere Kündigungsschutz

Für schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Nur wenn das Integrationsamt der Kündigung zugestimmt hat, kann der Arbeitgeber die betreffende Person entlassen. Diese Regelung soll gewährleisten, dass ein Abwägungsprozess stattfindet und vor der Kündigung als letztem Mittel zunächst alle Möglichkeiten der Unterstützung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer genutzt werden, um den Arbeitsplatz zu sichern. Ziel der Abwägung und Beratung des Integrationsamtes im Kündigungsschutzverfahren ist immer eine gütliche Einigung.

Bei Neueinstellungen gilt: Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte greift erst ab dem siebten Monat. Innerhalb der ersten sechs Monate kann das Beschäftigungsverhältnis ohne Einschaltung des Integrationsamtes beendet werden. Diese Frist gilt unabhängig von der im jeweiligen Arbeitsvertrag vereinbarten Probezeit.

Zusatzurlaub und Teilzeit-Anspruch

Schwerbehinderte – nicht jedoch gleichgestellte – Beschäftigte haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von in der Regel fünf Arbeitstagen im Jahr. Verteilt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage, berechnet sich der Zusatzurlaub entsprechend anteilig. Wenn die Schwerbehinderteneigenschaft nicht während des gesamten Kalenderjahres bestand, gilt: Für jeden vollen Monat mit anerkannter Schwerbehinderteneigenschaft erhält die oder der schwerbehinderte Beschäftigte Anspruch auf ein Zwölftel des regelhaften Zusatzurlaubs (von 5 Tagen). Ein Beispiel: Wird die Schwerbehinderteneigenschaft im Juni anerkannt, besteht ein Anspruch ab dem 1. Juli und damit auf sechs Zwölftel, also die Hälfte, des Zusatzurlaubs. Entstehen bei diesen Berechnungen Bruchteile von mehr als einem halben Tag, werden diese aufgerundet zu vollen Urlaubstagen.

> SCHWERPUNKT: KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Grundsätzlich gilt: Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Beschäftigte gilt unabhängig von der Betriebsgröße – also auch für mittlere und kleine Arbeitgeber. Der Grund liegt darin, dass bei jedem einzelnen Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Menschen vor einer eventuellen Kündigung überprüft werden soll, ob die Beschäftigung nicht doch durch zusätzliche Unterstützung seitens des Integrationsamtes gesichert werden kann. Hier geht es also um Schutz des einzelnen behinderten Menschen vor einer nicht zwingend erforderlichen Kündigung. Insofern greift dies auch bereits bei kleinen Unternehmen, die nicht unter die Bestimmungen des allgemeinen Kündigungsschutz-Gesetzes fallen.

Der besondere Kündigungsschutz will also Unterstützung ermöglichen und sicherstellen, dass eine entsprechende Prüfung erfolgt. Er soll Arbeitgeber nicht über Gebühr belasten – weder kleine noch große. Und entsprechend ist die Praxis des Integrationsamtes: Ziel der Abwägung und Beratung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist immer eine gütliche Einigung. Denn nur solche Lösungen haben dauerhaft Bestand.



Altersrente

Auch schwerbehinderte Menschen sind grundsätzlich betroffen von den Regelungen zur Anhebung des Rentenalters. Abschlagsfrei mit 60 Jahren in Rente gehen können diejenigen schwerbehinderten Frauen und Männer, die vor dem 16.11.1950 geboren wurden. Voraussetzung ist eine Mindestversicherungszeit von 35 Jahren. Außerdem muss die Schwerbehinderten-Eigenschaft bereits am Stichtag 16.11.2000 bestanden haben. Für diejenigen, die keine so langen Versicherungszeiten haben, gilt eine Regelaltersgrenze von 63 Jahren. Dieses Renteneinstiegalter wird auch für schwerbehinderte Menschen ab 2012 schrittweise von 63 auf 65 Jahre erhöht, und zwar für die Jahrgänge 1952 und folgende.





Stefanie Hümke, 25, (rechts) ist schon jetzt, ein halbes Jahr vor dem Ende ihrer Ausbildung, eine »sehr gute Buchbinderin«, findet Firmeninhaber Sascha Pipek. Große Teile der Produktion übernimmt sie bereits selbstständig: schneiden, falzen, klebebinden und heften. Auch den Messerwechsel an der Maschine, was hohe Geschicklichkeit erfordert. Jennifer Eisenhut (links) hat ihre Lehre zur Buchbinderin erst vor wenigen Monaten begonnen. Zuvor hatte die 24-Jährige während eines Praktikums Gelegenheit, Tätigkeit und Betrieb kennenzulernen. Pipek und sein Team waren schnell überzeugt von der jungen Frau. Die Hörschädigung der beiden Frauen fällt als Handicap kaum ins Gewicht.

SP Medienservice: Hier gebärdet auch der Chef

Das Bonner Verlags- und Druckunternehmen sp-Medien-service setzt auf gehörlose Auszubildende – und gewinnt ein engagiertes, junges Team.

Sascha Pipek, 37-jähriger Inhaber der Firma SP Medienservice im Bonner Stadtteil Bad Godesberg, hält beide Hände vor den Körper und führt dann die Handflächen zusammen: seine selbst ausgedachte Gebärde für »Falten«. Jennifer Eisenhut, seine gehörlose Auszubildende, versteht sofort: Der Infolyer, der gleich durch die Druckmaschinen laufen soll, muss

im Anschluss gefaltet werden. Sie nickt und richtet die Maschine entsprechend ein. Sascha Pipek grinst, reckt den Daumen nach oben: genau, stimmt, alles prima!

»Gebärden«, so sagt er wenig später in seinem Büro, das über der Halle mit den Maschinen liegt, »sind in einer lauten Druckerei richtig praktisch. Man kann sich trotz des Maschinenlärms verständigen, und das über größere Entfernungen.«

Erfahrungen mit hörgeschädigten Azubis seit 2004

Angefangen hat alles mit Dimitri, damals, im August 2004. Der

hörgeschädigte junge Mann hatte durch Vermittlung der zuständigen IFD-Fachberaterin ein Praktikum gemacht – und Sascha Pipek zum Staunen gebraucht: »Er konnte die Maschine schneller bedienen, als ich sie erklären konnte. Er schaut genau hin und setzt sofort um, was man ihm gezeigt hat!«

Pipek lacht, fasst sich an die Nase und deutet eine runde Clown-Nase an: die Gebärden-Bezeichnung im Unternehmen für Dimitri, den Clown, der Chef und Kollegen nicht nur mit Intelligenz und guter Auffassungsgabe überzeugte, sondern auch durch seine hohe Motivation, seinen Humor und seine gute Laune. Er wurde Pipeks erster Auszubildender mit Handicap. Im Sommer 2008 schloss er seine Buchbinder-Lehre ab und wurde übernommen.

Nach diesen guten Erfahrungen gab Firmenchef Pipek in enger Zusammenarbeit mit der IFD-Beraterin Jennifer Söhn auch anderen Jugendlichen mit Hörbehinderung eine Chance: als Praktikanten und als Auszubildende. In 2008 absolvierten gleich acht hörgeschädigte junge Leute ihre Ausbildung in Pipeks Unternehmen: als Buchbinder/in, Drucker und Mediengestalter. Gebärden-Sprache ist schon die übliche Verständigungsart geworden in der Maschinenhalle. Auch manche hörenden Kollegen üben schon eifrig.

Pipeks Erfahrungen sind ausgesprochen positiv: »Bei einem kleinen Unternehmen mit wie bei uns knapp unter 20 Beschäftigten muss ich mich auf die Einsatzbereitschaft jedes Einzelnen verlassen können. Auch die Azubis bearbeiten reale Aufträge. Sie arbeiten gut, genau und fehlerarm. Außerdem sind sie nett und passen gut ins Team.« Da fällt das Handicap Hörschädigung kaum ins Gewicht.

Für ihn als Unternehmer sind diese Jugendlichen, die er allerdings gemeinsam mit der IFD-Fachberaterin auch sorgfältig auswählt, viel interessanter als andere Jugendliche – ohne Behinderung – mit vergleichbarem Schulabschluss: »Unsere hörgeschädigten Azubis sind meist motivierter und qualifizierter als viele »normale« Hauptschulabgänger. Ohne die behinderungsbedingten Hör- und damit zusammenhängenden Sprach-Probleme hätten sie ganz andere Bildungsabschlüsse erreichen können.«



Neben diesem »unternehmerischen Mehrwert« freut Sascha Pipek sich, selbst einen Beitrag zur Integration von Menschen mit Behinderung leisten zu können. »Es macht Spaß, mit Leuten zu arbeiten, die aufgrund ihrer Behinderung weniger Chancen haben, und dann zu sehen, wie sie sich entwickeln und manchmal sogar besser werden als andere ohne Handicap.«

Spricht er mit Unternehmer-Kollegen über die Beschäftigung behinderter Mitarbeiter? Schon, bestätigt Pipek, aber zurückhaltend. Er wolle niemanden missionieren, und auch nicht den falschen Eindruck erwecken, dass man auf diesem Wege »im Vorübergehen Fördermittel abgreifen« könne. Nach Pipeks Fazit braucht es drei Dinge, damit es funktioniert. ..Erstens: Man muss die behinderten Mitarbeiter einsetzen und behandeln wie man alle anderen Mitarbeiter auch behandeln sollte – als vollwertige Beschäftigte und eigenverantwortliche Menschen. Aber dabei – zweitens – den behinderungsbedingten Besonderheiten Rechnung tragen und sich entsprechend kümmern. Und – drittens – braucht es, gerade für kleine Unternehmen, den schnellen Draht zur externen Unterstützung.« Die leistet bei SP Medienservice der örtliche Integrationsfachdienst (IFD). Die Zusammenarbeit mit der zuständigen Fachberaterin läuft verlässlich und vertrauensvoll seit 2004 – als damals mit Dimitri alles anfang.

SO WURDE GEFÖRDERT > SP Medienservice

Für Klein-Unternehmen, die nicht der gesetzlichen Beschäftigungspflicht unterliegen, gelten höhere Fördersätze. SP Medienservice hat vom LVR-Integrationsamt verschiedene finanzielle Förderungen für die Investitionen in die Arbeitsplätze der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten – im Einzelfall bis zu 80 Prozent der Gesamtkosten. So konnte Firmeninhaber Sascha Pipek beispielsweise seinen Maschinenpark erweitern und damit seine Geschäftsfelder ausweiten. Für einzelne Auszubildende konnten 4000 Euro Einstellprämie aus Mitteln eines NRW-Sonderprogramms gezahlt werden. In anderen Fällen übernahm die Arbeitsagentur 70 Prozent der Vergütung als Ausbildungszuschuss.

Förderung und Beratung für Arbeitgeber und Beschäftigte

Förderung für Arbeitgeber

Wer als Arbeitgeber schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen einstellt kann vielfältige Unterstützungen des LVR-Integrationsamtes bzw. der örtlichen Fürsorgestellen im Rheinland erhalten. Möglichkeiten der finanziellen Förderung sind beispielsweise:

- ▶ Investitionskostenzuschüsse für neue Arbeits- oder Ausbildungsplätze
- ▶ Förderung von behinderungsbedingten baulichen Maßnahmen rund um den Arbeitsplatz (Zugang, Türen, Toilette etc.)
- ▶ Zuschüsse zur behinderungsbedingten Ausstattung des Arbeitsplatzes
- ▶ Prämien und Zuschüsse bei der Ausbildung von behinderten Menschen
- ▶ Zuschüsse bei besonderem Aufwand
- ▶ Einstellungsprämien für besonders stark von ihrer Behinderung betroffene Menschen im Rahmen von Sonderprogrammen (Sonderprogramm aktion5 der Integrationsämter in NRW etc.)

Die Höhe der finanziellen Förderung richtet sich nach dem Einzelfall und basiert auf den jeweils geltenden Förderrichtlinien.

Förderung durch Rehabilitationsträger

Neben den Leistungen des Integrationsamtes gibt es weitere finanzielle Förderungen durch die Arbeitsagentur oder andere Träger der Rehabilitation. Möglich sind beispielsweise Eingliederungszuschüsse zu den Lohnkosten, Zuschüsse zu Ausbildungsvergütungen oder die Kostenübernahme für eine befristete Probebeschäftigung.



> SCHWERPUNKT: KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Alle Fördermöglichkeiten des Integrationsamtes stehen grundsätzlich kleinen wie großen Unternehmen gleichermaßen zu. Wer jedoch als kleiner, nicht gesetzlich beschäftigungspflichtiger Arbeitgeber dennoch Menschen mit Behinderung beschäftigt kann sich über höhere prozentuale Fördersätze freuen. Dies gilt auch für größere Unternehmen und Dienststellen, wenn sie die Beschäftigungsquote erfüllen und auf fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Frauen oder Männer beschäftigen. Eine solche Besserstellung durch höhere Förderanteile sehen die Richtlinien des LVR-Integrationsamtes für verschiedene Förderinstrumente vor: sowohl bei der Bezuschussung von Investitionen in neue Arbeitsplätze als auch bei den Kosten für die behinderungsgerechte Einrichtung sowie Ausgleichszahlungen bei besonderem Aufwand.

Unterstützung für schwerbehinderte Beschäftigte

Auch die schwerbehinderten Beschäftigten selbst können finanzielle, technische und beraterische Unterstützung erhalten. Bei schwerbehinderten Menschen, deren Handicap mit Hilfe einer technischen Arbeitshilfe ausgeglichen werden kann, übernimmt die örtliche Fürsorgestelle die entsprechenden Kosten. Auch Zuschüsse zu Fortbildungen durch das Integrationsamt sind möglich, wenn die Weiterbildungsmaßnahme behinderungsbedingt notwendig ist oder wenn bei anderen Schulungen und Fortbildungen zu beruflichen Themen behinderungsbedingte Kosten anfallen.

Das Integrationsamt erstattet ausserdem die Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz. Die Assistenzkraft unterstützt den oder die schwerbehinderte/n Beschäftigte/n mit Handreichungen oder anderen Assistenzleistungen am Arbeitsplatz. Wichtig ist: Die schwerbehinderte Person erledigt weiterhin den Kern ihrer Arbeitstätigkeit selbst. So erhält die contergan-geschädigte Juristin Hilfestellung, um die Bücher aus dem Regal zu holen. Das Gutachten erarbeitet sie jedoch selbst. Die Auswahl und Beschäftigung der Assistenzkraft regelt die schwerbehinderte Person übrigens eigenständig – ihr Arbeitgeber muss sich darum nicht kümmern. Allerdings muss der Arbeitgeber grundsätzlich dem Einsatz einer Assistenzkraft zustimmen.

Beratung und Begleitung

Das Integrationsamt unterstützt Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen auch mit Beratung und Know-how. Erste Ansprechpartner sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes. Sie sind jeweils für eine Stadt oder einen Kreis im Rheinland zuständig und beraten den Arbeitgeber individuell bei Fragen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und den bestehenden Fördermöglichkeiten. Wenn nötig ziehen sie die Experten des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes oder der flächendeckend im Rheinland arbeitenden örtlichen Integrationsfachdienste hinzu.

Die örtlichen Fürsorgestellen

Auch die örtlichen Fürsorgestellen in den Städten, Kreisen und einigen kreisangehörigen Kommunen im Rheinland bieten kompetente und kostenlose Beratung an. Sie arbeiten in enger Kooperation und klarer Arbeitsteilung mit den Kolleginnen und Kollegen des Integrationsamtes zusammen.

Der Technische Beratungsdienst

Die Beratenden Ingenieure des LVR-Integrationsamtes unterstützen bei allen Fragen rund um die Einrichtung, Gestaltung und Ausstattung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen, zum Beispiel:

- ▶ bei der Entwicklung passgenauer technischer und arbeitsorganisatorischer Lösungen
- ▶ bei der Auswahl technischer Hilfsmittel und geeigneter Ausstattung
- ▶ bei der Suche nach passenden Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Beschäftigte im Unternehmen.

Diese Beratung ist für Arbeitgeber und betroffene Menschen kostenlos.

Die Integrationsfachdienste

Das LVR-Integrationsamt hat in allen 15 Arbeitsagenturbezirken im Rheinland Integrationsfachdienste (IFD) eingerichtet und hält damit ein flächendeckendes Netz an vor-Ort-Beratung durch behinderungsspezifisch arbeitende Fachkräfte vor. Die Fachberater/innen der rheinischen Integrationsfachdienste (IFD) helfen weiter bei Fragen der Begleitung und Betreuung schwerbehinderter Menschen am Arbeitsplatz, unterstützen bei der Einarbeitung oder bei der Rückkehr nach längerer Krankheit und helfen bei behinderungsbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsplatz. Bei geplanten Neueinstellungen vermitteln die IFD schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber mit passendem Profil. Auch diese Unterstützung ist kostenlos für Arbeitgeber, Integrationsteams und schwerbehinderte Menschen.

Gesteuert und größtenteils finanziert wird der Dienst durch das Integrationsamt. Einige Leistungen werden von Rehabilitationsträgern wie Rentenversicherung oder Arbeitsagentur beauftragt und finanziert. Die Fachdienste kennen den Arbeitsmarkt in ihrer Region, pflegen Kontakte zu Firmen, Organisationen, Behörden und anderen Akteuren. Sie verfügen über behinderungs-spezifische Kenntnisse und bieten fachkompetente Beratung für Menschen mit geistiger, körperlicher oder seelischer Behinderung ebenso wie für blinde und sehbehinderte oder hörgeschädigte Menschen.

Die Kontaktaufnahme ist einfach: In jedem Arbeitsagenturbezirk gibt es einen zentralen Ansprechpartner. Nähere Informationen beim Integrationsamt oder im Internet unter www.ansprechpartner-soziales.lvr.de.

> SCHWERPUNKT: KLEINE UND MITTLERE UNTERNEHMEN

Die Beratungsangebote von Integrationsamt, örtlicher Fürsorgestelle und Integrationsfachdienst stehen natürlich auch gerade kleinen und mittleren Betrieben zur Verfügung – kostenlos. Für die Handwerksbetriebe gibt es einen speziellen Beratungsservice bei den Handwerkskammern im Rheinland. In jedem Kammerbezirk arbeitet ein Fachberater für die Integration schwerbehinderter Menschen. Im Auftrag des LVR-Integrationsamtes unterstützt er Arbeitgeber und betroffene Menschen – natürlich ebenfalls kostenlos. Die Fachberater der Handwerkskammer erreichen Sie wie folgt:

Handwerkskammer Köln:

Integrationsberater Michael Henkel (Dipl.-Ing.)
Telefon: +49 (0) 221 / 2022 290
E-Mail: henkel@hkw-koeln.de

Handwerkskammer Aachen:

Integrationsberater Manfred Heuberg (Dipl.-Ing.)
Telefon: +49 (0)241 / 471 249
E-mail: manfred.heuberg@hkw-aachen.de

Handwerkskammer Düsseldorf:

Integrationsberater Volker Boeckenbrink (Dipl.-Ing.)
Telefon: +40 (0) 211 / 8795 356
E-mail: boeckenbrink@hkw-duesseldorf.de



Alex Steiger ist ein geschickter Holzbearbeiter – die Holzwerker-Ausbildung beim Aachener Kolpingwerk schloss der gehörlose 24-Jährige als einer der Besten der Innung ab. Doch seine Lehrstelle in der Tischlerei Meurers bekam er auch deshalb, weil er Chef und Team als Person überzeugte: durch seine Tatkraft, seine Umsicht, sein Mitdenken, seine Motivation. Schon nach einem guten halben Jahr übernimmt er viele Arbeitsgänge selbstständig. Am liebsten montiert er Türen. Dass Alex Steiger, der 2003 mit seiner Familie aus Weißrussland kam, gehörlos ist, erklären die Kollegen den Kunden immer sofort – damit es nicht zu Missverständnissen kommt.

Tischlerei Meurers: Aufträge per Zettel und ein Auge für's Miteinander

Bei der Tischlerei Meurers in Selfkant (Kreis Heinsberg) läuft's nach guter Handwerks-Tradition: Der Chef kümmert sich um alles und hat auch das Miteinander im Team im Blick. Gute Voraussetzungen für die Beschäftigung von Menschen mit Handicap, wie das Beispiel zeigt.

Es begann vor vier Generationen 1885 als Sägewerk – heute ist das von Tischlermeister Guido Meurers (39) geführte Familienunternehmen ein moderner Tischlerei-Betrieb mit fünf

fest angestellten Mitarbeitern. Manchmal packt auch Senior Hans Meurers noch mit an. Hauptprodukt sind individuell angefertigte Möbel: Küchen, Türen, Treppen.

Hier kümmert sich der Chef noch um alles selbst: »Ich lebe für meine Arbeit.«, sagt Guido Meurers lachend. Daneben engagiert er sich bei der Handwerksammer: als Mitglied des Prüfungsausschusses. Ausbildung ist für ihn ein wichtiges Thema, auch in gesellschaftlicher Hinsicht. Regelmäßig bie-

tet er Jugendlichen die Möglichkeit, in seinem Betrieb ein Praktikum zu machen. Dennoch, so gibt er unumwunden zu: »Als mir der Ausbilder vom Kolpingwerk vorschlug, einen seiner gehörlosen Teilnehmer als Praktikanten oder Auszubildenden zu übernehmen, habe ich dankend abgelehnt. Ich konnte mir nicht vorstellen, wie das gehen soll.«

Heute ist es für Guido Meurers selbstverständlich, Arbeitsaufträge auf kleine Zettel zu schreiben – »Kanten leimen«, »Treppegestänge lackieren in Farbton 9010« – oder auch in einfachen Gebärden deutlich zu machen, dass beispielsweise die Bretter gesägt werden müssen: Dass es dazu kam, ist das Verdienst von Alex Steiger selbst. Denn der stand einfach irgendwann vor der Tür, ohne Termin. Nach Feierabend hatte er sich in Arbeitsklamotten auf den Weg gemacht, um sich vorzustellen. Guido Meurers war beeindruckt: »Sein Mut und seine Entschlossenheit haben mir imponiert. Einfach los zu fahren, trotz eingeschränkter Kommunikationsfähigkeit, ausgerüstet mit Zettel und Stift. Ich habe gedacht: So jemand verdient eine Chance.«

Axel Steiger begann dann zunächst ein Praktikum und Guido Meurers machte sich schlau: Er informierte sich über die Vorgaben, Regelungen und Unterstützungsmöglichkeiten bei der Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung. Hier fand er einen Ansprechpartner direkt bei der Handwerkskammer: Fachberater Manfred Heuberg. Er nahm Guido Meurers auch die notwendigen Formalitäten ab und beantragte die zustehenden Fördermittel. Und da gab's einiges: Ausbildungsprämie, monatliche Ausbildungsförderung und Investitionskostenzuschuss für eine neue Maschine für Alex' Arbeitsplatz.

Fachberater Heuberg, dessen Stelle auf eine Kooperation mit dem LVR-Integrationsamt zurückgeht, vermittelte auch den Kontakt zum Integrationsfachdienst für gehörlose Menschen. Hier können Chef und Azubi behinderungsbedingte Fragen klären sowie Themen, die sich nicht so einfach per Zettel regeln lassen: Fragen zu Urlaub und Abrechnung beispielsweise, aber auch zum Umgang mit Kollegen oder in Konflikten.



»Ohne diesen Support durch den Berater der Kammer und den Integrationsfachdienst hätte ich das wohl nicht gemacht«, erklärt Guido Meurers ehrlich. Schließlich war das Thema Behinderung und Gehörlosigkeit für ihn völlig neu, und in seinem kleinen Team gibt es keine Personalabteilung, die sich darum hätte kümmern können. Mit den gemachten Erfahrungen, der Beratung und der – auch finanziellen – Unterstützung sei er sehr zufrieden, sagt Guido Meurers. Er könne es anderen Handwerks- oder mittelständischen Betrieben durchaus empfehlen, Menschen mit Handicap einzustellen. Das familiäre Klima, die übersichtliche Struktur und die Flexibilität vieler Klein- und Mittelbetriebe – das sind für Meurers die großen Pluspunkte des Mittelstands bei der Integration behinderter Mitarbeiter.

Schon jetzt steht fest, dass Alex Steiger nach Ende seiner Ausbildung im Sommer 2009 nicht übernommen werden kann: Eine weitere Festanstellung geben die Geschäfte nicht her. Aber Guido Meurers hat schon früh begonnen, nach Anschluss-Möglichkeiten für seinen talentierten Lehrling zu suchen, wo dieser seine vielfältigen gelernten Fähig- und Fertigkeiten rund um die Holzbearbeitung beruflich einsetzen kann. Guido Meurers ist eben ein Chef, der sich noch um alles persönlich kümmert.

SO WURDE GEFÖRDERT > Tischlerei Meurers

Auch Guido Meurers Tischlereibetrieb mit fünf Mitarbeitern unterliegt nicht der gesetzlichen Pflicht zur Beschäftigung behinderter Menschen und kann daher von höheren Fördersätzen profitieren. Das LVR-Integrationsamt zahlte eine Ausbildungsprämie von 3.000 Euro im Rahmen des Programms job 4000. Die Arbeitsagentur zahlt 80 Prozent der monatlichen Ausbildungsvergütung. Für den Arbeitsplatz des gehörlosen Azubis wurde eine Kantenleimermaschine angeschafft. Damit kann Alex Steiger den kompletten Arbeitsprozess selbstständig durchführen und der Betrieb kann mit der neuen Maschine seine Bearbeitungsqualität steigern. Das LVR-Integrationsamt förderte die Investitionskosten mit einem Zuschuss in Höhe von 12.000 Euro.

Im Blickpunkt: **Ausbildung**

Arbeitgeber, die behinderten oder schwer behinderten Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung bieten, können eine ganze Palette an verschiedenen Förderungen des Integrationsamtes, der Arbeitsagentur oder anderer Stellen in Anspruch nehmen. Welche Unterstützung jeweils möglich ist hängt vom Einzelfall ab. So sind Zuschüsse zu den Investitionskosten in den neuen Ausbildungsplatz ebenso möglich wie Einstellprämien von mehreren tausend Euro oder hohe Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung. Lassen Sie sich beraten: Ihr Integrationsamt, der Integrationsfachdienst oder der Fachberater der Handwerkskammer helfen gerne weiter!

Einstellprämien und Zuschüsse durch das Integrationsamt

Im Rahmen von bundes- und landesweiten Sonderprogrammen zur Förderung der Ausbildung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener (job 4000 und aktion5) kann das Integrationsamt die Einstellung in ein Ausbildungsverhältnis mit Zuschüssen und Prämien fördern. Wer schwerbehinderte Jugendliche ausbildet kann eine Einstellprämie von 3000 Euro erhalten. Erfolgt nach der Lehre eine Übernahme können noch einmal bis zu 5000 Euro Prämie gezahlt werden.

Auch Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung, die nicht anerkannt schwerbehindert sind, können im Einzelfall von Förderung profitieren. Die Ausbildung behinderter junger Menschen, die von der Arbeitsagentur für die Zeit der Berufsausbildung gleichgestellt worden sind, kann gefördert werden mit Prämien im Höhe von 2000 Euro sowie weiteren Zuschüssen von 2000 Euro pro Ausbildungsjahr.

Integrationsbudget zur Qualifizierung am Arbeitsplatz

Das von den Landschaftsverbänden Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) gemeinsam getragene Sonderprogramm aktion5 sieht darüber hinaus weitere flexible Unterstützungsmöglichkeiten zur Förderung von Ausbildung vor, wie etwa eine individuelle Qualifizierung am Arbeitsplatz, die im Rahmen des Instruments »Integrationsbudget« finanziert werden kann.

Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung

Die Ausbildung von schwerbehinderten oder gleichgestellten Jugendlichen kann mit einem Zuschuss von 80 Prozent zur Ausbildungsvergütung gefördert werden. Zuständig ist die Arbeitsagentur bzw. das örtliche Job-Center. In Einzelfällen ist eine Förderung von bis zu 60 Prozent der Ausbildungskosten auch dann möglich, wenn der behinderte Jugendliche weder anerkannt schwerbehindert noch gleichgestellt wird. Eine solche Förderung – ebenfalls durch Arbeitsagentur, das örtliche Job-Center oder andere Reha-Träger – ist dann möglich, wenn ansonsten aus behinderungsbedingten Gründen eine Ausbildung nicht zu erreichen ist.

Investitionen in neuen Ausbildungsplatz

Ähnlich wie bei der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für schwerbehinderte oder gleichgestellte Menschen gilt: Auch bei der Schaffung eines neuen Ausbildungsplatzes kann der Arbeitgeber Zuschüsse zu den notwendigen Investitionskosten erhalten. Die Förderhöhe ist abhängig von der Dauer der Ausbildung.

Schwerpunkt: Kleine und mittlere Unternehmen

Die genannten Fördermöglichkeiten gelten für große wie kleine Betriebe. Speziell für Arbeitgeber mit weniger als 20 Beschäftigten gibt es zudem zusätzliche Unterstützungsmöglichkeiten, wenn sie besonders betroffene schwerbehinderte junge Menschen ausbilden. So übernimmt das Integrationsamt Zuschüsse zu den Gebühren der Berufsausbildung.





Oliver Bökens Leben änderte sich dramatisch, als er 14 war. Bei Experimenten mit Flammpulver von Wunderkerzen kam es zum Unfall: Oliver verlor seine rechte Hand. Nur ein einzelner Finger war noch zu retten. Inzwischen hat er sich gut damit arrangiert, alles mit links zu machen. Und als er den gewünschten Ausbildungsplatz zum Koch nicht bekam, entschied er sich für's Bäckerhandwerk. Die Arbeit in Erich Lehnen's Bäckerei macht ihm Spaß – das Klima ist gut unter den jungen Kollegen, lockere Sprüche und Scherze werden gewechselt, alle sind per Du. Und Erfolgserlebnisse hat er auch. Selbstbewusst sagt er: »Ich bin genauso schnell wie andere, auch mit nur einer Hand.«

Bäckerei Erich Lehnen: Der Herr der Sahnetorten

Ideenreichtum und guter Service – das sind für Erich Lehnen die Erfolgsrezepte, mit denen sich sein kleiner Backbetrieb im niederrheinischen Brüggen gegen die Konkurrenz der Ketten und Billigheimer behauptet. Vielleicht gehört auch soziales Engagement dazu. Denn: Wer anderen eine Chance gibt bekommt auch was zurück – zum Beispiel Engagement und Motivation bei der Arbeit.

Sonntags reicht die Schlange vor der Kuchentheke im kleinen Ladenlokal der Bäckerei Lehnen schon mal bis auf die Straße. Die Auswahl fällt schwer – bei mehr als 20 Sahnetorten. Neben den Klassikern wie »Schwarzwälder-Kirsch«, »Nuss-Sahne« und »Herrensahne« bietet Bäckermeister Erich Lehnen auch jede Woche eine Neu-Kreation: »Alles selbst erdacht und selbst gemacht. Und alles ohne Pülverchen und Chemie aus dem Tütchen.«

Qualität ist ihm wichtig, Ideen und Einsatzbereitschaft. Das fordert er von sich – Lehnen engagiert sich neben dem Geschäft noch im Gemeinderat und als Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Bäckerinnung Viersen –, das sucht er aber auch bei anderen. Und diese Eigenschaften erkannte er auch schnell in Oliver Böken, der bei ihm sein Schülerpraktikum in der 9. Klasse der Gesamtschule gemacht hatte. Deshalb stimmte er zu, als der junge Mann sich um eine Ausbildungsstelle bei ihm bewarb. »Für mich war klar, der Junge wollte hier lernen und stellte sich geschickt an. Da muss man ihm doch eine Chance geben!«

Dass Oliver Böken als schwerbehindert eingestuft wird und sein Lehrherr daher Förderung in Anspruch nehmen kann – das erfuhr Erich Lehnen erst, als der Lehrvertrag schon unterschrieben war. Fachberater Volker Böckenbrink von der Handwerkskammer Düsseldorf informierte ihn und unterstützte ihn bei allen Fragen rund um Behinderung und Ausbildung. Auch die Antragsformalitäten nahm er ihm ab.

Kuchen und Torten sind zwar das »Sahnehäubchen«, aber das Hauptprodukt des Lehnenschen Backstuben-Teams sind Brot und Brötchen aller Art. Die vier Bäcker und zwei Azubis backen jeden Tag in zwei Schichten insgesamt 250 Brote und 3000 Brötchen. Sie beliefern auch Altenheime und Krankenhäuser – die bekommen das Brot geschnitten geliefert. Für Oliver Böken wurde eine neue Brotschneidemaschine angeschafft, die er einhändig bedienen kann. Das LVR-Integrationsamt finanzierte 70 Prozent der Investitionskosten.

Lehnens Betrieb beschäftigt insgesamt 13 Männer und Frauen in Backstube und Verkauf. Dabei ist ihm wichtig, dass auch die Bäcker-Azubis regelmäßig in Kontakt mit den Kunden kommen. Olivers erster Job am Morgen ist zum Beispiel, die belegten Brötchen herzustellen und gemeinsam mit der Chef-in, Maria Lehnen, an die Frühaufsteher zu verkaufen.

Wenn Erich Lehnen zwar einerseits die klassische Handwerkstradition hoch und aufrecht erhält – er verweigert sich andererseits keineswegs dem Neuen. Im Gegenteil. So werden die Hochzeits-Torten inzwischen mit einem kurz vorher aufgenommenen Digital-Foto von der Trauung in der Kirche verziert. Der Familienbetrieb stellt sich selbst im Internet vor – www.baecerei-lehnen.de – und seit einigen Jahren bietet er



regelmäßig jungen Japanerinnen und Japanern die Möglichkeit eines Praktikums – der Kontakt kam ebenfalls über das world wide web zustande. Drei seiner ehemaligen Praktikanten arbeiten heute, zurück in der Heimat, als Bäcker, erzählt Erich Lehnen stolz und lacht. Besonders beliebt sei in Fernost sein niederrheinisches Schwarzbrot.

SO WURDE GEFÖRDERT > Bäckerei Lehnen

Die Ausbildung des schwerbehinderten Bäckerlehrlings wurde gefördert mit einer Ausbildungsprämie in Höhe von 3000 Euro (aus Mitteln des Bundesprogramms job4000). Auch die anfallenden Ausbildungsgebühren werden bezuschusst. Außerdem übernahm das LVR-Integrationsamt 70 Prozent der Anschaffungskosten einer neuen Brotschneidemaschine für Oliver Bökens Arbeitsplatz.

Ansprechpartner im Betrieb

Die Schwerbehindertenvertretung

Das Sozialgesetzbuch IX sieht eine besondere Interessenvertretung für schwerbehinderte Beschäftigte im Unternehmen vor. So ist in Betrieben oder Dienststellen, die mindestens fünf schwerbehinderte oder gleichgestellte Arbeitnehmer/innen beschäftigen, eine Schwerbehindertenvertretung zu wählen. Die gewählte Vertrauensperson muss nicht selber schwerbehindert sein. Wenn es keine Schwerbehindertenvertretung gibt, können behinderte Menschen sich an den Betriebs- oder Personalrat wenden.

Die Schwerbehindertenvertretung übt ihr Ehrenamt frei von Weisungen aus. Sie berät Arbeitgeber und schwerbehinderte Beschäftigte, überwacht die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Unternehmen. Sie darf in ihrer Amtsausübung nicht behindert werden. Betreut die Vertrauensperson mehr als 200 schwerbehinderte Menschen kann sie von ihren anderen Aufgaben freigestellt werden

Beauftragte des Arbeitgebers

Auf Seiten des Arbeitgebers ist der oder die Beauftragte des Arbeitgebers für die Belange schwerbehinderter Menschen die zuständige Ansprechperson. Sie wird nicht von den Be-

schäftigten gewählt sondern vom Arbeitgeber berufen und abberufen. Der oder die Beauftragte vertritt den Arbeitgeber verantwortlich in allen Bereichen, die einen Einzelnen oder die Gruppe der schwerbehinderten Menschen betreffen (Paragraph 98, SGB IX). Er (oder sie) überwacht die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen und unterstützt den Arbeitgeber dabei, diese umzusetzen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, einen Beauftragten zu bestellen, gilt auch dann, wenn es keine Schwerbehindertenvertretung gibt und greift bereits, wenn nur eine schwerbehinderte Person beschäftigt wird. Eine Information über die Bestellung der oder des Beauftragten geht an das Integrationsamt und die Agentur für Arbeit.

Zusammenarbeits-Gebot

Das Sozialgesetzbuch IX enthält ein Gebot der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, seinem Beauftragten und dem Personal- bzw. Betriebsrat und der Schwerbehindertenvertretung (Paragraph 99). Die genannten Akteure sollen eng kooperieren und sich gegenseitig in der Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützen.

Informationen und Kontakt

Das LVR-Integrationsamt gibt regelmäßig kostenlose Publikationen heraus mit Informationen rund um das Thema Schwerbehinderung und Beruf. Sie können online bestellen unter www.lvr.de > Publikationen. Publikationen zum Download finden Sie unter www.soziales.lvr.de > Service > Publikationen.

Die richtige Ansprechperson finden Sie unter www.ansprechpartner-soziales.lvr.de.

Landschaftsverband Rheinland Integrationsamt

50663 Köln

Telefon 0221-809-4290

www.soziales.lvr.de

www.integrationsamt.lvr.de

Integrationsamt@lvr.de

Glossar

Arbeitsassistenz: Schwerbehinderte Menschen im Beruf können beim Integrationsamt die Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz beantragen. Die Assistenzkraft übernimmt Handreichungen und unterstützt den oder die Assistenznehmer/in. Er oder sie muss jedoch den Kern der Arbeitstätigkeit selbst ausüben. Siehe Seite 14/15

Ausbildung junger Menschen mit Behinderung: Der Gesetzgeber hat verschiedene Möglichkeiten geschaffen, um Arbeitgeber zu fördern, die Menschen mit Behinderung ausbilden. Die Palette der Unterstützung reicht von Einstellungsprämien über Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung oder zu Investitionskosten bis zur Übernahme von Prüfungsgebühren. Siehe Seite 26

Ausgleichsabgabe: Unternehmen, die keine oder nicht genügend behinderte Menschen beschäftigen, zahlen zum Ausgleich eine Abgabe an das Integrationsamt. Diese wird zweckgebunden verwendet zur Förderung von behinderten Menschen im Beruf und ihrer Arbeitgeber. Siehe Seite 4

Behinderung: Als behindert gelten Menschen, deren Teilhabe am Leben in der Gesellschaft länger andauernd beeinträchtigt ist, sei es durch körperliche, geistige oder seelische Beeinträchtigungen. Siehe Seite 4

Beschäftigungsquote: Das Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX), verpflichtet Arbeitgeber mit 20 und mehr Mitarbeitern zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze. Siehe Seite 8

Betriebliches Eingliederungsmanagement: Arbeitgeber sind verpflichtet, bei längerer oder häufigerer Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten (von insgesamt mehr als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten) nach Lösungen zu suchen, wie diese Arbeitsunfähigkeit überwunden und Leistungsfähigkeit und Arbeitsplatz des Betroffenen erhalten werden können. Siehe Seite 9

Fachberater bei den Handwerkskammern: Die drei Handwerkskammern im Rheinland (Aachen, Düsseldorf und Köln) beschäftigen in Kooperation mit dem LVR-Integrationsamt jeweils einen Fachberater für die Integration schwerbehinderter Menschen im Handwerk. Die Fachberater beraten Arbeitgeber im Handwerk kostenlos und informieren über Fördermöglichkeiten. Siehe Seite 14/15

Gleichstellung: Behinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können auf Antrag schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden. Durch diese Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit erhalten sie die gleiche Unterstützung und Förderung wie schwerbehinderte Menschen. Siehe Seite 4

Integrationsamt: Die Integrationsämter sind bundesweit zuständig für die Unterstützung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen im Beruf. Sie fördern und beraten die Betroffenen und ihre Arbeitgeber auf vielfältige Weise und finanzieren dies aus der Ausgleichsabgabe. Das für das Rheinland zuständige Integrationsamt ist beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Köln angesiedelt. Es arbeitet in enger Kooperation und Arbeitsteilung mit den örtlichen Fürsorgestellen bei den Städten und Kreisen. Siehe Seite 14

Integrationsfachdienste: Die Integrationsfachdienste (IFD) leisten kostenlose Vermittlung, Beratung und Begleitung für schwerbehinderte Menschen im Beruf und ihre Arbeitgeber. Das flächendeckende, behinderungsspezifisch arbeitende IFD-Netz wird gesteuert und größtenteils finanziert vom Integrationsamt. Siehe Seite 14/15

Integrationsteam: Das betriebliche Integrationsteam kümmert sich um die betrieblichen Belange der schwerbehinderten Beschäftigten und wird gebildet aus der Schwerbehindertenvertretung, dem Personal- bzw. Betriebsrat und dem Beauftragten des Arbeitgebers für die schwerbehinderten Mitarbeiter. Siehe Seite 22

Investitionskosten-Förderung: Arbeitgeber, die einen neuen Arbeits- oder Ausbildungsplatz für schwerbehinderte Menschen schaffen, können Zuschüsse zu den Investitionskosten erhalten. Siehe Seite 14/15

Kündigungsschutz, besonderer: Für schwerbehinderte und gleichgestellte behinderte Beschäftigte gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Danach muss das Integrationsamt einer Entlassung vorher zustimmen. Diese Regelung soll sicherstellen, dass alle Möglichkeiten der Arbeitsplatzsicherung ausgeschöpft werden – auch beispielsweise mit Hilfe von Förderung und Beratung des Arbeitgebers durch das Integrationsamt. Siehe Seite 10

Nachteilsausgleiche: Schwerbehinderte Beschäftigte haben Anspruch auf einige Nachteilsausgleiche im Berufsleben, wie etwa den Zusatzurlaub. Manche Regelungen gelten auch für gleichgestellte behinderte Menschen. Siehe Seite 10

Örtliche Fürsorgestellen: Die Kreise, kreisfreien Städte und einige kreisangehörige Kommunen im Rheinland unterhalten eigene örtliche Fürsorgestellen als Anlaufstellen vor Ort für schwerbehinderte Menschen im Beruf und ihre Arbeitgeber. Sie arbeiten in enger Kooperation und Abstimmung mit dem LVR-Integrationsamt. Die Arbeitsteilung ist per Verordnung geregelt.

Schwerbehinderung: Nach dem Sozialgesetzbuch, Neuntes Buch (SGB IX) ist jemand schwerbehindert, wenn der amtlich anerkannte Grad der Behinderung 50 oder mehr beträgt. Siehe Seite 4

Schwerbehindertenvertretung: Sie ist die betriebliche Interessensvertretung der schwerbehinderten Beschäftigten eines Unternehmens. Siehe Seite 22

