



Ganz normal: Mit Handicap im Beruf

Leistungen des Integrationsamtes für Menschen
mit Behinderung und ihre Arbeitgeber

Impressum

Herausgeber:

Landschaftsverband Rheinland (LVR)
Integrationsamt
Kennedy-Ufer 2
50679 Köln
Tel: 0221 809-4290
E-mail: integrationsamt@lvr.de
www.integrationsamt.lvr.de

Text und Redaktion:

Martina Krause, Karin Fankhaenel (verantwortlich)

Fotos:

Harald Oppermann (Titel und Rückumschlag,
Seite 9, 10, 11, 15, 19, 21, 23, 27, 28, 29, 31, 37, 38)
Thomas Dahmen (LVR) (Seite 5)
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter
und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Seite 12, 13, 24, 32, 33, 34, 35)
LVR (Seite 6, 16, 17, 36)

Layout:

Bosbach Kommunikation und Design GmbH, Köln

Druck:

Welp Druck GmbH, Wiehl-Oberbantenberg

Inhalt

Vorwort	5
Das Integrationsamt – Partner für Arbeitgeber und behinderte Menschen im Beruf	6
<i>Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel in der Rechtsanwaltskanzlei</i>	8
Die Begleitende Hilfe im Arbeits- und Berufsleben: Zuschüsse und Know How	10
Der Technische Beratungsdienst	13
<i>Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel im Kleinbetrieb</i>	14
Zielgruppennahe Beratung: Kooperation mit Handwerkskammern	16
<i>Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel im Handwerk</i>	18
Der Integrationsfachdienst: Vermitteln, beraten, begleiten	20
<i>Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel in der Autoproduktion</i>	21
Der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen	22
<i>Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel in der Verwaltung</i>	23
Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe	24
<i>Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel in der Wissenschaft</i>	26
Integrationsprojekte: Unternehmen mit sozialem Auftrag	28
<i>Berufliche Integration praktisch: Ein etwas anderes Hotel</i>	29
Übergang Schule – Arbeitsleben	30
<i>Berufliche Integration praktisch – Beispiel Übergang Schule-Beruf</i>	32
Informationen für Arbeitgeber und Öffentlichkeit	34
Ihr Kontakt zum Integrationsamt	36

LVR-Gebiet



Liebe Leserin, lieber Leser,



ein Sportunfall veränderte das Leben von Karl-Heinz Schäfer. Der Bruch des 6. und 7. Halswirbels führte zur bleibenden Schwerbehinderung. Der Feinmechaniker konnte seinen Job an der Werkzeugmaschine nicht mehr ausüben. Dank des Engagements seiner Vorgesetzten und mit finanzieller und beraterischer Unterstützung des Integrationsamtes wurden ein neuer Arbeitsplatz gefunden, die notwendige Ausstattung angeschafft, Karl-Heinz Schäfer entsprechend weiterqualifiziert.

Andrea Westhoff war viele Jahre arbeitslos. Als hörgeschädigte, zu 100 Prozent schwerbehinderte Frau fand sie keine Stelle. Nun arbeitet sie wieder und verdient sich ihren Lebensunterhalt: im Roomservice eines »etwas anderen« Hotels. Und die Hotelleitung ist zufrieden mit der zuverlässigen und gründlichen Mitarbeiterin. Aufgrund der notwendigen Arbeitsbegleitung und des damit verbundenen Aufwands für den Arbeitgeber fördert das Integrationsamt Frau Westhoffs Arbeitsplatz mit einem Zuschuss zu den Lohnkosten.

Zwei Beispiele von vielen, die zeigen, dass die Beschäftigung behinderter Menschen sich lohnt – für beide Seiten. Dass Frauen und Männer mit Schwerbehindertenausweis wertvolle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein können.

Entscheidend ist, dass der Arbeitsplatz passt oder passend gemacht wird. Mal kann dies geschehen durch eine technische Arbeitsplatz-Gestaltung, mal durch organisatorische Anpassungen, mal durch arbeitsbegleitende Unterstützung. Dabei hilft das Integrationsamt mit Beratung, Know-How und finanzieller Förderung. Welche Unterstützungsmöglichkeiten das Integrationsamt im Einzelnen anbietet für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und behinderte Menschen im Beruf – darüber informiert diese Broschüre.

Illustriert mit Beispielen aus der Praxis stellen wir Ihnen unsere Angebote vor und informieren über die Aufgaben des Integrationsamtes. Herr Schäfer und Frau Westhoff sind zwei Beispiele von acht, die wir Ihnen auf den folgenden Seiten vorstellen. Männer und Frauen mit unterschiedlichen Behinderungen und Berufen, in unterschiedlichen Lebenssituationen. Sie alle stehen »ihre Frau« und »ihren Mann« – im Leben wie im Beruf.

Wir hoffen, dass die Sachinformationen über Förderung und Unterstützung und die in den Portraits vorgestellten »guten Beispiele« gemeinsam überzeugen: von den Stärken behinderter Menschen im Beruf und von den Gewinnchancen für Arbeitgeber bei der Einstellung schwerbehinderter Menschen.

A handwritten signature in blue ink that reads "Helga Seel". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Helga Seel
Leiterin des Integrationsamtes

Das Integrationsamt – Partner für Arbeitgeber und behinderte Menschen im Beruf



Rund 6,6 Millionen anerkannt schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland. Anerkannt schwerbehindert, das heißt: Ihr Schwerbehindertenausweis bescheinigt Ihnen einen Grad der Behinderung von 50 oder mehr. Doch anders als der Begriff vielleicht signalisiert, können schwerbehinderte Menschen aktiv und voll leistungsfähig sein. Denn »schwerbehindert« sagt nichts über die Leistungsfähigkeit aus. Blinde Menschen oder Rollstuhlfahrer sind schwerbehindert, aber auch Menschen, die eine Krebserkrankung überstanden haben oder unter Nierenschäden oder beispielsweise an einer Schilddrüsenerkrankung leiden. In über 80 Prozent der Fälle geht die Schwerbehinderung auf eine Krankheit zurück. Behinderung kann jeden treffen.

Aktiv für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen

Gut drei Millionen schwerbehinderte Menschen sind im erwerbsfähigen Alter, rund eine Million von ihnen steht dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Diese Menschen, sowie ihre Arbeitgeber, Vorgesetzten und Interessenvertretungen im Berufsleben zu unterstützen – das ist Aufgabe des Integrationsamtes. Dabei ist nicht immer der Schwerbehindertenausweis Voraussetzung: Menschen mit einem Grad der Behinderung von 30 oder 40 können bei der Agentur für Arbeit die Gleichstellung beantragen. Sie werden schwerbehinderten Beschäftigten dann gleichgestellt, wenn sie aufgrund ihrer Behinderung nur auf diesem Weg einen geeigneten Arbeitsplatz erlangen oder behalten können. Durch die Gleichstellung erhalten sie Anspruch auf die gleichen beruflichen Fördermöglichkeiten wie schwerbehinderte Menschen. Sie und ihre Arbeitgeber können dann die Leistungen des Integrationsamtes in Anspruch nehmen.

Das Integrationsamt in Köln ist der richtige Ansprechpartner, wenn die betroffene Person im Zuständigkeitsgebiet des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) lebt oder das Unternehmen hier seinen Sitz hat: also in einer der 27 Mitgliedskörperschaften, den Kreisen und kreisfreien Städten zwischen Bonn und Kleve, Aachen und Essen. (Karte S. 4)

Ziel: Teilhabe und Selbstbestimmung

Die Aufgaben des Integrationsamtes hat der Gesetzgeber im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) festgelegt. Zentrales Ziel ist die Förderung von Selbstbestimmung und Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Leben der Gesellschaft und am Arbeitsleben. Dabei gibt es spezielle Regelungen und Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen. Sie sind festgelegt im zweiten Teil des SGB IX. Neben dem Integrationsamt übernehmen auch andere Stellen und Träger Aufgaben und Leistungen im Bereich berufliche Integration, zum Beispiel die Agentur für Arbeit, die Unfall- oder Rentenversicherungsträger. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes informieren Sie gerne über Zuständigkeiten und Ansprechpartner.

Die Aufgaben des Integrationsamtes

Illustriert durch Beispiele aus der Praxis, werden in dieser Broschüre die einzelnen Leistungen und Angebote des Integrationsamtes vorgestellt. Grundsätzlich sind die Integrationsämter zuständig für

- >> die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen (s. S. 10 ff)
- >> den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen (s. S. 22)
- >> Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen für das betriebliche Integrationsteam (s. S. 34)
- >> die Erhebung und Verwendung der Ausgleichsabgabe (s. S. 24).

Finanzierung aus der Ausgleichsabgabe

Seine Angebote finanziert das Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Diese Abgabe zahlen Arbeitgeber, die ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nicht nachkommen. Auf diese Weise gibt es einen finanziellen Ausgleich für Unternehmen, die schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Einen Teil der Einnahmen aus der Ausgleichsabgabe gibt das Integrationsamt weiter an den Bund und an die örtlichen Fürsorgestellen im Rheinland.

Partner örtliche Fürsorgestellen

Die örtlichen Fürsorgestellen sind bei den Städten und Kreisen eingerichtet und sind vor Ort häufig der erste Ansprechpartner für Arbeitgeber oder behinderte Menschen. Um gemeinsam effizient und effektiv die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern gibt es eine enge Kooperation und eine per Verordnung geregelte Arbeitsteilung zwischen ihnen und dem Integrationsamt.

Beschäftigte mit Handicap – Belastung oder Gewinn?

Menschen mit Behinderungen sind grundsätzlich genauso leistungsfähig wie nicht-behinderte Kollegen. Wichtig ist, dass Beschäftigte und Arbeitsplatz zusammen passen. Zudem sind viele Frauen und Männer mit Behinderung im Beruf überdurchschnittlich engagiert und motiviert – wie die Portraits in unserer Broschüre zeigen. Es kann sich daher lohnen, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter mit Behinderung einzustellen. Und dies nicht nur wegen der verschiedenen Fördermöglichkeiten. Das Integrationsamt und seine Fachdienste bieten zahlreiche Beratungsangebote an. Vom Know-How in Sachen Arbeitsgestaltung über Kursangebote für die betrieblichen Akteure bis zur individuellen Begleitung schwerbehinderter Beschäftigter – alle Unterstützungsleistungen sind kostenlos für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen.



Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel in der Rechtsanwaltskanzlei



Bei Freiberuflern oder anderen kleinen Unternehmen kommt es darauf an. Auf jede und jeden. Darauf, dass sie ihren und er seinen Job macht, gut, engagiert, kompetent. Denn mitunter ist der Chef nicht da, keine Kollegin greifbar, eine Vertretung nicht vorhanden. Dann brauchen Selbstständige und kleine Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf die sie sich verlassen können. Ob diese dann im Rollstuhl sitzen oder sonst ein Handicap haben spielt dagegen keine Rolle.

Bei Fragen rund um Behinderung und Beruf gibt es in kleinen und mittleren Unternehmen meist keine firmeninternen Experten. Deshalb kann hier externe Beratungskompetenz besonders hilfreich und notwendig sein: Beratung zum Beispiel durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes aus den Bereichen der Begleitenden Hilfe oder der beratenden Fachdienste.

Portrait: Anna Hucke, Rechtsanwaltsfachangestellte, Kanzlei Stephan Hucke

Anna Hucke unterbricht ihr Tippen, legt die Hände ans Drehrad ihres Rollstuhls und fährt vom Schreibtisch zum Regal an der Wand. Ein Griff zum Gesetzeskommentar, sie blättert, nickt befriedigt, stellt das Buch wieder zurück und macht sich wieder an ihr Schreiben.

Die 39-jährige Rechtsanwaltsfachangestellte korrespondiert mit der ganzen Welt. Außer in Deutsch auch in Englisch und Französisch. Dabei geht es um ernste Dinge in einer süßen Branche: um den Schutz von Marken in der Süßwarenindustrie. Auf Marken-, Urheber- und Wettbewerbsrecht ist die Kanzlei ihres Bruders Stephan spezialisiert. Hier hat Anna Hucke 2001 ihre Lehre gemacht und arbeitet seitdem in der kleinen Zwei-Personen-Kanzlei.

Sie ist mit offenem Rücken (Spina bifida) zur Welt gekommen und schon immer auf den Rollstuhl angewiesen. Aber trotz des amtlich festgestellten Grads der Behinderung von 100: »behindert« fühle sie sich nicht, stellt die selbstbewusste und lebenslustige Frau fest, »höchstens körperlich eingeschränkt«. Ihre Sichtweise bringt sie so auf den Punkt: »Wo andere gehen, fahre ich halt.«

Wenn Rechtsanwalt Stephan Hucke unterwegs ist – und das ist er häufig – sorgt sie dafür, dass der Laden läuft. Anna Hucke nimmt die Anrufe entgegen, koordiniert Termine, erledigt die Korrespondenz. Sie behält die vielen, gleichzeitig anhängigen Vorgänge und Verfahren im Auge, überwacht die Fristen und macht die Buchhaltung.

»Ich mache meinen Job sehr, sehr gern«, erklärt Anna Hucke, die ihr eigenes Jura-Studium aufgrund einer schweren Rückenmarksentzündung kurz vor dem Staatsexamen abbrechen musste. »Er ist so vielseitig, bringt mir viele Kontakte mit Menschen und gibt mir die Befriedigung, etwas Sinnvolles zu schaffen und Erfolge zu haben.«

... »nicht behindert,
nur körperlich
eingeschränkt.«

Anna Hucke

Rechtsanwaltsfachangestellte, Anwaltskanzlei Stephan Hucke



Natürlich stellt sie ihre Behinderung manchmal vor praktische Schwierigkeiten. So auch am Arbeitsplatz. Die Kanzlei liegt im Souterrain – sieben Stufen muss sie überwinden, um morgens ins Büro zu kommen. Hier half das Integrationsamt, mit fachtechnischer Beratung und einem Zuschuss: Anna Hucke erhielt einen Treppenlift. So kommt sie selbstständig zur Arbeit und zurück.

Und in ihrer Freizeit? Anna Hucke lebt in einem reichen Beziehungsnetz aus Freundinnen, Freunden und Familie. Und: Sie geht – bzw. fährt – gern Shoppen. Sie liebt modische Kleidung, Accessoires, und vor allem – Schuhe. »Am liebsten trage ich High Heels – Schuhe mit schönem, hohem Absatz. Auch wenn ich nur sitze – das sieht einfach toll aus!«

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben: Zuschüsse und Know How



*Die Einstellung
behinderter Menschen
kann sich auch
finanziell lohnen.*

Für schwerbehinderte Menschen im Beruf und ihre Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bietet das Integrationsamt begleitende Unterstützung bei allen Fragen rund um Behinderung und Beruf. Ziel der Begleitenden Hilfe ist es, neue Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen und bestehende Jobs zu sichern. Dazu setzt das Integrationsamt verschiedene Instrumente ein. Im Folgenden stellen wir zunächst die verschiedenen Möglichkeiten der finanziellen Förderung und der Beratung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Begleitenden Hilfe vor. Informationen zum Beratungsangebot des Technischen Beratungsdienstes finden Sie auf Seite 13. Die Unterstützungsmöglichkeiten der Integrationsfachdienste bei Vermittlung, Beratung und Begleitung werden auf Seite 20 vorgestellt.

Leistungen für Arbeitgeber

Partner für behinderte Menschen im Beruf und ihre Arbeitgeber zu sein – diesen Auftrag nehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Integrationsamtes ernst. Im Mittelpunkt ihrer Arbeit steht der Einzelfall. Gemeinsam mit dem Arbeitgeber oder der schwerbehinderten Person entwickeln sie konstruktive Lösungen, wenn nötig unter Einbeziehung weiterer Expertinnen und Experten, zum Beispiel aus den Fachdiensten. Die jeweils für bestimmte Städte oder Kreise im Rheinland zuständigen Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter sind meist die erste Anlaufstelle bei Fragen und Anliegen. Vom ersten Beratungsgespräch bis hin zur Entscheidung über eine konkrete Förderzusage entwickeln sie mit dem Arbeitgeber den passenden Weg der Förderung und Unterstützung. Daneben beraten die Fachkräfte des Integrationsamtes auch, wenn es zum Beispiel um den Abschluss einer Integrationsvereinbarung oder um die Einführung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements geht.

Leistungen aus einer Hand

Zur Beratungsleistung der Mitarbeiter des Integrationsamtes gehört zunächst, über die Fördermöglichkeiten zu informieren: Auskunft zu geben über Voraussetzung, Antragsverfahren, Bearbeitungsdauer und über die Verpflichtungen, die der Arbeitgeber damit eingeht, etwa in Bezug auf Auflagen oder wirtschaftliche Sicherheiten. Solche Beratungsgespräche finden bei Bedarf auch direkt vor Ort im Unternehmen statt, häufig gemeinsam mit einem Ingenieur oder einer Ingenieurin vom Technischen Fachdienst – dies sichert die Praxistauglichkeit der geplanten Maßnahmen.

Zuschüsse zu Investitionskosten und bei behinderungsbedingten Maßnahmen

In solchen Beratungsgesprächen wird geprüft, welche Fördermöglichkeiten ein Arbeitgeber im Einzelfall in Anspruch nehmen kann. Das Sozialgesetzbuch IX sieht verschiedene »Fördertatbestände« vor.



**Auf einen Blick:
Finanzielle Förderung
für Arbeitgeber**

- >> *Zuschüsse zu Investitionskosten*
- >> *Zuschüsse für behinderungsbedingte Anschaffungen*
- >> *bei besonderem Aufwand und deutlicher Leistungseinschränkung*
- >> *Prämien und Zuschüsse zu den Kosten der Berufsausbildung*

Wer, wie Rechtsanwalt Stephan Hucke, als Arbeitgeber einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz für eine schwerbehinderte Mitarbeiterin neu schafft, kann beim Integrationsamt Zuschüsse zu den Investitionskosten erhalten. Auch die behinderungsbedingte Umgestaltung und Ausstattung von Arbeitsplätzen kann bezuschusst werden. Ebenfalls förderfähig ist es, wenn die Arbeitsstätte behinderungsbedingt umgestaltet werden muss: zum Beispiel, wenn Toilettenräume rollstuhlgerecht umgebaut oder – wie für Anna Hucke – der Zugang zum Arbeitsplatz barrierefrei gestaltet werden muss. Diese Fördermöglichkeiten gelten auch, wenn ein bereits beschäftigter schwerbehinderter Mensch an seinem bisherigen Arbeitsplatz nicht mehr eingesetzt werden kann und beim gleichen Arbeitgeber ein anderer Arbeitsplatz für ihn geschaffen und ausgestattet wird. Sind im Einzelfall andere Stellen, wie zum Beispiel Arbeitsagentur oder Rentenversicherung, für die Förderung zuständig, leitet das Integrationsamt den Antrag weiter.

Fördersummen richten sich nach Einzelfall

Die genaue Höhe der Förderung richtet sich immer nach dem Einzelfall und orientiert sich an den geltenden Förderrichtlinien des Integrationsamtes. Maßnahmen, die ausschließlich behinderungsbedingt sind und keinen weiteren wirtschaftlichen Nutzen für den Arbeitgeber bedeuten, können im Einzelfall bis zur Höhe der Gesamtkosten bezuschusst werden. Die Mitarbeiter des Integrationsamtes beraten den Arbeitgeber individuell über die Fördermöglichkeiten.

Zahlungen bei besonderem Aufwand

Neben der Förderung von Investitionsmaßnahmen können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine finanzielle Unterstützung erhalten, wenn mit der Beschäftigung eines schwerbehinderten Menschen ein besonderer Aufwand verbunden ist. Etwa, wenn ein Mitarbeiter mit Handicap regelmäßig bei bestimmten Arbeitsgängen Unterstützung durch Kollegen braucht oder besonders begleitet werden muss. Für diese besondere personelle Unterstützung können Ausgleichszahlungen geleistet werden. Eine solche Förderung ist grundsätzlich auch dann möglich, wenn die Arbeitsleistung eines oder einer Beschäftigten aufgrund der Behinderung deutlich unter der Leistung eines vergleichbaren, nicht behinderten Mitarbeiters bleibt.

Die örtlichen Fürsorgestellen und das Integrationsamt können solche Leistungen zum Ausgleich eines besonderen Aufwands des Arbeitgebers jedoch nur dann bewilligen, wenn nicht andere Stellen, wie zum Beispiel die Arbeitsagentur oder andere Reha-Träger, vorrangig zuständig sind. Solche Unterstützungszahlungen sind zudem vor allem als Übergangslösung gedacht. Sie werden befristet bewilligt und sollen sich einbetten in ein Konzept, wie der schwerbehinderte Mensch in die Lage versetzt werden kann, seine Arbeitsleistung selbstständig zu erbringen.

Fortsetzung >>

Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben: Zuschüsse und Know How



Auf einen Blick: Finanzielle Förderung für schwerbehinderte Menschen im Beruf

- >> *Notwendige
Arbeitsassistenz*
- >> *Technische
Arbeitshilfen*
- >> *Zuschüsse zu beruf-
lichen Fortbildungen*
- >> *Darlehen für
Existenzgründer/innen*

Finanzielle Unterstützung für schwerbehinderte Beschäftigte

Neben den Arbeitgebern können auch die Beschäftigten selbst finanzielle Unterstützung durch das Integrationsamt erhalten. So erstattet das Integrationsamt zum Beispiel die Kosten für eine notwendige Arbeitsassistenz.

Die Assistenzkraft unterstützt dann den oder die schwerbehinderte/n Beschäftigte/n mit Handreichungen, Vorlesen – etwa bei Blinden – oder anderen Assistenzleistungen am Arbeitsplatz. Der contergangeschädigten Juristin beispielsweise holt sie die Gesetzbücher aus dem Regal, den Mathematiker im Rollstuhl unterstützt sie bei Wegstrecken. Wichtig ist: Die schwerbehinderte Person erledigt weiterhin den Kern ihrer Berufstätigkeit selbst. Das Gutachten erarbeitet und formuliert die Juristin eigenständig – ohne Mitwirkung der Assistenzkraft.

Bei schwerbehinderten Menschen, deren Handicap mit Hilfe einer technischen Arbeitshilfe ausgeglichen werden kann, übernimmt das Integrationsamt die entsprechenden Kosten. Auch Zuschüsse zu Fortbildungen sind möglich, wenn diese behinderungsbedingt notwendig sind oder wenn bei Schulungen zu beruflichen Themen behinderungsbedingt zusätzliche Kosten anfallen.

Leistungen für Selbstständige

Integrationsamt und örtliche Fürsorgestelle unterstützen schwerbehinderte Menschen auch beim Sprung in die Selbstständigkeit. Existenzgründerinnen und -gründer erhalten Beratung und können von der örtlichen Fürsorgestelle Darlehen erhalten zur Finanzierung von Investitionen in die eigene Firma. Ausschlaggebend ist auch hier die Prüfung des Einzelfalls. Wichtig sind Aspekte wie persönliche und fachliche Voraussetzungen und die Qualität der finanziellen und betriebswirtschaftlichen Planungen.

Aufgabenteilung mit örtlichen Fürsorgestellen im Rheinland

Manche Förderungen, etwa die behinderungsgerechte Umgestaltung bestehender Arbeitsplätze oder die Leistungen für Existenzgründer/innen, bearbeiten die örtlichen Fürsorgestellen. Das Integrationsamt hingegen ist beispielsweise dann zuständig, wenn es um Zuschüsse zu Investitionskosten bei Neueinstellungen schwerbehinderter Menschen geht. Auch bei der Kostenübernahme für eine notwendige Arbeitsassistenz ist das Integrationsamt die richtige Anlaufstelle. Im Rahmen der verabredeten Aufgabenteilung arbeiten Integrationsamt und örtliche Fürsorgestellen eng zusammen. Sollte ein Antrag bei einer im Einzelfall nicht zuständigen Stelle eingehen, wird er unverzüglich an die richtige Adresse weitergeleitet.

Der Technische Beratungsdienst



Die Ingenieure des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes beraten und unterstützen bei allen Fragen rund um die Einrichtung, Gestaltung und Ausstattung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen. Das Angebot ist für Arbeitgeber, das betriebliche Integrationsteam und schwerbehinderte Beschäftigte kostenlos. Sie können die Ingenieurinnen und Ingenieure zum Beispiel zu Rate ziehen

- >> bei der Beurteilung des konkreten Arbeitsplatzes und der Arbeitssituation vor Ort im Hinblick auf die Behinderung
- >> bei der Suche nach behinderungsangepassten alternativen Arbeitsplätzen im Betrieb oder in der Organisation
- >> beim Planen und Entwickeln ergonomischer, passgenauer technischer und arbeitsorganisatorischer Lösungen
- >> bei der Suche nach technischen Hilfsmitteln und geeigneter Arbeitsplatz-Ausstattung
- >> bei der Prüfung konkreter Marktangebote.

Betriebswirtschaftlich sinnvolle Lösungen für Arbeitsplätze

Die Arbeit des Technischen Beratungsdienstes beim Integrationsamt ist immer einzel-fallbezogen und zielt auf – auch betriebswirtschaftlich – sinnvolle Lösungen zum Erhalt oder zur Neuschaffung von Arbeitsplätzen für behinderte Menschen. Dabei gehört es ebenfalls zum Aufgabengebiet des Teams, die für Arbeitsplatzausstattungen entstehenden Kosten zu prüfen und in Absprache mit anderen Bereichen des Integrationsamtes oder den örtlichen Fürsorgestellen mitzuwirken bei der Entscheidung über Förderanträge von Arbeitgebern.

Beratung bei Kündigungen und Schulungen für Integrationsteams

Die Experten des Technischen Beratungsdienstes werden auch dann hinzugezogen, wenn es beispielsweise um die Bewilligung der Kosten für eine Arbeitsassistenz geht, oder wenn im Rahmen eines Kündigungsschutz-Verfahrens geprüft wird, ob es Möglichkeiten gibt, den Arbeitsplatz zu erhalten. Ihr Know-How in Sachen behinderungs-gerechte Arbeitsgestaltung geben die Ingenieure aber auch gern weiter: Das Schulungs-programm des Integrationsamtes enthält regelmäßig entsprechende Seminare für die betrieblichen Integrationsteams (Informationen zum Kursangebot des Integrations-amtes auf S. 34).



Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel im Kleinbetrieb



Mit einem körperlichen Handicap in einem kleinen Produktionsbetrieb arbeiten – kann das funktionieren? Wie viele andere Chefs in vergleichbarer Situation waren die drei Geschäftsführer der Lange Fördersysteme GbR in Köln zunächst sehr skeptisch. Schließlich gibt es in dem kleinen Unternehmen keinen »Personal-Puffer«; selbstständige Arbeit und volle – eben auch körperliche Einsatzfähigkeit – werden von jedem Mitarbeiter erwartet. Wer regelmäßige Handreichungen und Hilfen von Dritten braucht, kommt hier nicht klar. So die Befürchtungen. Doch: Der neue Mitarbeiter überzeugte alle. Und wo körperliche Handicaps auszugleichen waren, fanden sich technische Lösungen, mit Hilfe des Technischen Beratungsdienstes des Integrationsamtes.

Portrait: José Cruz Vigil-Chicas, Industriemechaniker, Lange Fördersysteme GbR

José Cruz Vigil-Chicas zieht mit links die Schraube fest. Fertig. Er allein hat in Maßarbeit diese glänzende, metallene Förderanlage gefertigt und betriebsfertig zusammengebaut. Hier werden demnächst Zahnräder für Autogetriebe durch die automatische Fertigung transportiert. Der 38-jährige gebürtige Salvadorianer, der als 15-Jähriger im Bürgerkrieg in El Salvador seine rechte Hand verloren hat, ist stolz auf sein Werk. Solche Arbeit sei »sein Ding«: »Etwas bauen, fein und genau arbeiten«.

Sein Engagement und sein Wille, auch trotz Handicap gute und selbstständige Arbeit zu leisten – damit hat der damals arbeitslose gelernte Industriemechaniker Vigil-Chicas die drei Geschäftsführer des jungen Unternehmens Lange Fördersysteme GbR überzeugt. Sie gaben ihm 2001 die Chance, in einem Praktikum zu zeigen, was er kann. Und schon nach wenigen Wochen war es klar: »Unsere anfänglichen Bedenken, er würde aufgrund der Behinderung ständig Hilfe und Unterstützung brauchen und könne nicht sicher und selbstständig an den Maschinen arbeiten, hat sich in Wohlgefallen aufgelöst.«, sagt Stefan Lange, 42, einer der drei Firmenchefs.

Die Lange Fördersysteme GbR produziert mit einem 9-Mann-Unternehmen in einem ehemaligen Traktorenwerk in Köln-Kalk Fördersysteme nach Kundenwunsch, »Nachfrage steigend«. Seine Kunden findet das Unternehmen hauptsächlich unter Anlagenbauern. Es beliefert die Autobranche ebenso wie die Pharma- oder Kosmetikindustrie. Auch die vorgeformten Brötchen in einer Großbäckerei laufen mitunter über speziell angefertigte Förderbänder der Firma Lange.

»Etwas bauen und
genau arbeiten –
das ist mein Ding.«

José Cruz Vigil-Chicas

Industriemechaniker, Lange Fördersysteme GbR



Bei ihren Aufträgen kommt es auf Maßarbeit an. Auf Genauigkeit und sauberes Arbeiten. All dies bringt Vigil-Chicas mit, freut sich Stefan Lange. Und das körperliche Handicap lässt sich ausgleichen. Dabei hat auch das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland geholfen. Der Arbeitsplatz wurde mit einer CNC-Maschine und einem Hebekran behinderungsgerecht ausgestattet. Diese Investition hat das LVR-Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe bezuschusst. Und kompetente technische Beratung durch die Ingenieure des Integrationsamtes gab es dazu – ohne Kosten für das Unternehmen.

José Cruz Vigil-Chicas wirft noch einmal einen prüfenden Blick auf die fertige Förderanlage, dann holt er sich die Zeichnungen fürs nächste Projekt. Ein Förderband mit neuartigen Kunststoff-Elementen. »Prima«, freut er sich. »So etwas habe ich noch nie gebaut. Da kann ich wieder viel lernen und ausprobieren!«

Zielgruppengenaue Beratung: Kooperation mit Handwerkskammern

Fachberater



Handwerkskammer

Aachen

Dipl.-Ing. Manfred Heuberg
Telefon 0241-471-249
manfred.heuberg@hwk-aachen.de



Handwerkskammer

Düsseldorf

Dipl.-Ing. Volker Boeckenbrink
Telefon 0211-8795-356
boeckenbrink@hwk-duesseldorf.de



Handwerkskammer

Köln

Dipl.-Ing. Marco Wilmsen
Telefon 0221-2022-290
wilmsen@hwk-koeln.de

Handwerk und Handicap – das passt schlecht zusammen. So denken manche Firmenchefs und -chefinnen im Handwerk und begründen das damit, dass man mit dem Rollstuhl nun mal nicht als Dachdecker arbeiten kann. Aber Handwerk und behinderte Beschäftigte – das passt oft sehr gut, so die Erfahrung des Integrationsamtes. Die kleine bis mittlere Betriebsgröße, das oft familiäre Betriebsklima und der intensive Kontakt im Arbeitsalltag mit den Beschäftigten und Kunden bieten gute Rahmenbedingungen für eine Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Handicap, in denen sie ihre Stärken und Leistungsfähigkeit zeigen können. Und die Handwerksbetriebe profitieren von engagierten Mitarbeitern, kostenloser Beratung und finanzieller Förderung. Um zielgruppengenaue im Handwerk über diese Chancen bei der Einstellung von behinderten Beschäftigten zu informieren, startete das LVR-Integrationsamt eine Modell-Kooperation mit den Handwerkskammern Köln, Aachen und Düsseldorf.

Fachberater für die Beschäftigung behinderter Menschen

Das Integrationsamt finanziert die Stelle jeweils eines Fachingenieurs pro Kammer. Aufgabe dieses »Fachberaters für Integration« ist die Beratung und Information der Arbeitgeber im Handwerk über die verschiedenen Möglichkeiten der Unterstützung – von individueller Begleitung, technischer Beratung bis finanzieller Förderung – die das Integrationsamt, die Integrationsfachdienste aber auch Rehabilitationsträger wie zum Beispiel die Arbeitsagentur anbieten. Aufgrund der guten Erfahrungen mit der in 2001 als Modell gestarteten Kooperation mit der Handwerkskammer zu Köln (siehe dazu auch das nebenstehende Interview mit dem Kölner Fachberater Marco Wilmsen) hatte der Sozialausschuss der Landschaftsversammlung Rheinland Ende 2005 beschlossen, das Projekt auszuweiten auf die Handwerkskammern Aachen und Düsseldorf.

Interview mit Marco Wilmsen, Fachberater bei der Handwerkskammer zu Köln



Fachberater bietet
»all-inclusive-Service«
rund um die Beschäftigung
behinderter Menschen

Frage: Herr Wilmsen, was haben die Handwerksbetriebe davon, wenn sie Sie anrufen?

Marco Wilmsen: Beim Thema »Behinderung und Handwerk« biete ich einen »all-inclusive-Service«, der von Antragsformalitäten über Fragen zur Arbeitsplatzausstattung bis zur Vermittlung geeigneter Mitarbeiter reicht. Wenn nötig, ziehe ich weitere Experten hinzu oder stelle den Kontakt zum richtigen Ansprechpartner her. Ich bin so etwas wie ein Lotse durch die Zuständigkeiten und Fördermöglichkeiten, und vor allem eine Stelle der Informations-Weitergabe. Denn leider wissen noch längst nicht alle Handwerksbetriebe, wie lohnend es für sie sein kann, einen Menschen mit Behinderung einzustellen.

Frage: Haben Sie ein Beispiel für eine solche »lohnende Einstellung«?

Marco Wilmsen: Gerade konnte ich eine schwerbehinderte Konditorin in einen Bäckereibetrieb vermitteln. Die Arbeitsagentur zahlt Lohnkostenzuschüsse und das Integrationsamt übernimmt 60 Prozent der Investitionskosten. Und das Wichtigste: Der Chef hat eine neue, motivierte Mitarbeiterin bekommen, die ihre Arbeit gut macht. Die Tatsache, dass sie schwerbehindert ist – genauer: gehörlos – sagt ja nichts über die Leistungsfähigkeit im konkreten Job aus. Es kommt drauf an, dass der Arbeitsplatz zur Person passt und behinderungsgerecht ist. Und darum kümmere ich mich.

Frage: Und wenn es dann doch nicht klappt mit dem neuen Mitarbeiter, der Mitarbeiterin?

Marco Wilmsen: Dann muss man sich eben wieder von ihm oder ihr trennen. Es ist leider ein hartnäckiges Vorurteil, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen es für Arbeitgeber unmöglich machen würde, Beschäftigte mit Handicap wieder zu entlassen. Das stimmt ja nicht. Die Probezeit gilt für schwerbehinderte Mitarbeiter wie für alle anderen. Zudem wird häufig vor der Festanstellung ein Praktikum vereinbart. Dann können beide Beteiligte miteinander Erfahrungen sammeln, ohne Risiko.

Frage: Warum sind trotz der guten Beispiele aus der Praxis viele Betriebe dennoch so zurückhaltend bei der Einstellung von schwerbehinderten Beschäftigten?

Marco Wilmsen: Beim Stichwort »behinderte Mitarbeiter« denken viele Arbeitgeber an Rollstuhlfahrer oder blinde Menschen und können sich einen Einsatz im Handwerksbetrieb dann nicht vorstellen. Dabei gibt es viele Krankheitsbilder und Behinderungen, deren Auswirkungen – zum Beispiel durch technische Lösungen – gut auszugleichen sind und damit die Einsatzfähigkeit des Mitarbeiters am Arbeitsplatz kaum beeinträchtigen. Ich verweise dann auch auf mein eigenes Beispiel: Seit einem Motorradunfall kann ich den linken Arm nicht mehr gezielt einsetzen und habe einen Grad der Behinderung (GdB) von 60. Zum Autofahren habe ich eine Spezialeinrichtung am Lenkrad. Und damit mache ich meinen Job wie jeder andere.



Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel im Handwerk



Ein Lehrling mit Behinderung im Handwerksbetrieb? Viele Meister und Betriebsinhaber können sich das kaum vorstellen. Doch der Kölner Malerbetrieb Götz gab der Sache und dem jungen gehörlosen Auszubildenden eine Chance. Mit Erfolg. Das Beispiel zeigt: Das Handwerk bietet gute Möglichkeiten für die Integration behinderter Menschen. Und die Betriebe gewinnen gute Mitarbeiter und erhalten Unterstützung: mit Rat und Tat und in barer Münze. Wie es geht, weiß der Fachberater der Handwerkskammer.

Portrait Oliver Schulze, Lehrling beim Malerbetrieb Götz

Oliver Schulze bearbeitet den Estrich mit der neuen Bodenfräsmaschine. Sein Job ist es, Stellen auszubessern und die Fläche vorzubereiten für den geplanten Parkettbelag. Gerade hat er sein zweites Lehrjahr beendet und die Prüfung zum »Bauten- und Objektbeschichter« bestanden. Nach dem dritten Lehrjahr beim Kölner Malerbetrieb Götz GmbH kann der 21-Jährige die Ausbildung zum Maler und Lackierer abschließen.

Und dem wird wohl nichts im Wege stehen. Denn Meister Udo Götz ist zufrieden mit seinem Lehrling, und Oliver Schulze fühlt sich wohl in der Firma und in dem gewählten Beruf. Zwar sei am Anfang die Kommunikation manchmal etwas »hakelig« gewesen, berichtet er. Die Kollegen und er mussten sich erst aneinander gewöhnen. Denn Oliver Schulze ist gehörlos. Das führte anfangs zu Verständigungsproblemen: Den Ruf des Gesellen aus dem Nachbarzimmer, der Lehrling solle doch mal den Farbeimer bringen, konnte Schulze nicht verstehen. Zwar nimmt er akustische Signale wahr und bekommt mit, wenn man ihn ruft. Aber den Inhalt der Worte aufnehmen kann er nur, wenn er sie von den Lippen ablesen kann. Inzwischen wissen die hörenden Chefs und Kollegen: Wenn Oliver Schulze sein Gegenüber sieht, klappt es auch mit den Arbeitsanweisungen. Um sich selber mitzuteilen benutzt er Gebärden. Und ein mobiles Kommunikationsgerät mit schriftlichen Kurznachrichten wie beim Handy, das die örtliche Arbeitsagentur finanziert hat. Außerdem kommt einmal im Monat ein Gebärdendolmetscher in den Betrieb und hilft, Fragen zu klären und eventuelle Missverständnisse aufzulösen.

Und was bedeutet die Beschäftigung eines gehörlosen Lehrlings für die Firma? Ist das im Alltag nicht kompliziert und aufwändig? Geschäftsführer Udo Götz lacht zunächst und erzählt von der ein oder anderen kuriosen Situation, die aufgrund der Hörbehinderung entstand. Etwa, als der Lehrling drinnen beim Tapete Abschaben das Klopfen des Gesellen an der Wohnungstür nicht hörte. Aber dann wird er ernst und antwortet grundsätzlich: »Zum einen haben wir an den Oliver geglaubt, mit Recht: Er ist ein überdurchschnittlicher Auszubildender. Und zum anderen sehen wir es als unsere soziale Verpflichtung an, auch Menschen, die es etwas schwerer haben, eine Chance zu geben.«, Soziale Verantwortung gehört zur Philosophie des Familienbetriebs mit 14 Beschäftigten, den Udo Götz gemeinsam mit Bruder Reinhard und Schwester Birgit Puschke betreibt.

Die Arbeitsanweisungen werden von den Lippen gelesen.

Oliver Schulze

Lehrling, Malerbetrieb Götz



Durch ein Praktikum hatte Oliver Schulze den Malerbetrieb Götz kennengelernt. Da war er noch in der 8. Klasse der Realschule für hörgeschädigte Schülerinnen und Schüler in Dortmund. Und als dann die Lehrstellensuche anstand, bewarb er sich dort erneut und hatte Glück. Mehr als 50 andere Bewerbungen waren ergebnislos zurück gekommen.

Udo Götz: »Viele meiner Kollegen im Handwerk können sich nicht vorstellen, dass die Arbeit mit behinderten Menschen funktionieren kann, gerade bei Tätigkeiten draußen, auf der Baustelle. Aber wir zeigen, dass es klappt, und es gibt ja auch Zuschüsse.« So hat das Integrationsamt des Landschaftsverbands Rheinland zum Beispiel die Lehrlings-Grundausrüstung übernommen und zahlt Zuschüsse zu den Ausbildungsgebühren. Die Agentur für Arbeit überweist einen monatlichen Zuschuss zur Ausbildungsvergütung.

Bei allen Fragen rund um Fördermöglichkeiten, Zuständigkeiten und Antragsunterlagen hat Udo Götz einen kompetenten Ansprechpartner: Ingenieur Marco Wilmsen von der Handwerkskammer zu Köln. Der Fachberater unterstützt die Arbeitgeber, die Menschen mit Behinderung beschäftigen. Udo Götz ist des Lobes voll: »Seit Herr Wilmsen da ist, läuft alles unproblematisch. Dinge, bei denen unsereiner ein halbes Jahr brauchte, hat er in zwei Wochen geregelt.«

Der Integrationsfachdienst: Vermitteln, beraten, begleiten

Vermitteln: Ein Catering-Unternehmen wächst und sucht Verstärkung für Küche und Service – ein Anruf beim örtlichen Integrationsfachdienst und die Fachberater/innen dort kümmern sich und vermitteln schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber mit passendem Profil.

Beraten: In einem Fertigungsbetrieb gibt es Konflikte wegen der Arbeitsleistung eines jungen Kollegen mit Lernschwierigkeiten – Vorgesetzte und Betriebsrat vereinbaren ein Beratungsgespräch mit dem Integrationsfachdienst zu Fragen von Arbeitsgestaltung und Fördermöglichkeiten.

Begleiten: Nach längerer Krankheit und Rehabilitation kehrt eine Verwaltungsmitarbeiterin zurück an ihren Arbeitsplatz. Damit der Einstieg gelingt und weder Überforderung noch Konflikte auftreten begleitet der Integrationsfachdienst den Eingliederungsprozess.

Drei Anlässe – eine Anlaufadresse: der Integrationsfachdienst (IFD). Das rheinlandweite Netz der Integrationsfachdienste bietet Arbeitgebern und schwerbehinderten Menschen kostenlose Beratung, individuelle Begleitung und psychosoziale Betreuung. Kernaufgabe ist die Unterstützung von schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz und ihrer Arbeitgeber. Die Fachberaterinnen und Fachberater vermitteln schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, entwickeln passgenaue Lösungen, begleiten bei der Einarbeitung.

Steuerung durch das Integrationsamt

Gesteuert und größtenteils finanziert wird der Dienst durch das Integrationsamt. Weitere Auftraggeber des IFD sind Rehabilitationsträger wie Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften oder Arbeitsagentur. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsfachdienste kennen den Arbeitsmarkt in ihrer Region, pflegen Kontakte zu Firmen, Organisationen, Behörden und anderen Akteuren. Sie verfügen über behinderungsspezifische Kenntnisse und bieten fachkompetente Beratung für Menschen mit geistiger, körperlicher oder seelischer Behinderung ebenso, wie für blinde und sehbehinderte oder hörgeschädigte Menschen. Und sie informieren über Unterstützungsmöglichkeiten und Zuständigkeiten und helfen bei der Klärung von Leistungsansprüchen. Die Kontaktaufnahme ist einfach: In jedem Arbeitsagentur-Bezirk gibt es eine IFD-Ansprechperson. Rufen Sie sie an! (Adressen der Ansprechpartner beim Integrationsamt auf Seite 36; den richtigen IFD-Kontakt in Ihrer Region finden sie auch im Internet unter »Beratung und Begeitung« auf www.integrationsamt.lvr.de)





Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel in der Autoproduktion



Mustafa Uyanik

Ford-Werke GmbH

*Vom Arbeitsplatz am
Band in den Fahrersitz
einer Kehrmaschine*

Die Produktion von Autos ist trotz Robotereinsatz ein anstrengendes Geschäft. Die Beschäftigten müssen belastbar sein und körperlich fit. Doch mit Engagement und Kreativität lassen sich, wie das Beispiel aus den Fordwerken zeigt, auch geeignete Arbeitsplätze finden für Beschäftigte, die aufgrund von Krankheit und Behinderung im bisherigen Job nicht mehr einsatzfähig sind.

Portrait: Mustafa Uyanik, Ford-Werke GmbH

30 Jahre lang hatte Mustafa Uyanik bei Ford in Köln Getriebe montiert, bis 2002 nichts mehr ging. Seine Rückenerkrankung, seine durch einen Arbeitsunfall geschädigte linke Hand, seine chronische Bronchitis – Mustafa Uyanik war mit seiner 50-prozentigen Schwerbehinderung dem körperlich aufreibenden Job nicht mehr gewachsen. Arbeitslosigkeit oder Frührente drohten. Doch es kam anders. Dank des Engagements des betrieblichen Integrationsteams und mit Unterstützung von Integrationsamt und örtlicher Fürsorgestelle konnte sein Arbeitsplatz erhalten werden. Uyanik tauschte den Bandarbeitsplatz mit dem rückenfreundlichen Sitz einer ergonomisch gebauten Kehrmaschine.

Die Lösung: Die bisher fremd vergebene Reinigung der Werkhallen wurde zurückgeholt ins Unternehmen. Der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes half bei der Auswahl der passenden, behinderungsgerechten Kehrmaschine. 80 Prozent der Anschaffungskosten übernahm die örtliche Fürsorgestelle. Insgesamt drei schwerbehinderte Ford-Mitarbeiter haben hier einen neuen Arbeitsplatz gefunden. In drei Schichten halten Mustafa Uyanik und seine Kollegen die Gänge der Montagehallen rund um die Uhr sauber.

Mustafa Uyanik spricht nur wenig Deutsch, aber schafft es trotzdem, sich verständlich zu machen. Liebevoll tätschelt er die Kehrmaschine und lacht: »Arbeit ist jetzt viel besser!«.

Einer der Väter dieses Erfolgs ist Jürgen Gade, seit 1998 Gesamtschwerbehindertenvertreter der Ford-Werke GmbH. Der selbst schwerbehinderte gelernte Maschinenschlosser ist Ansprechpartner für 1465 schwerbehinderte Mitarbeiter im Unternehmen mit insgesamt 17.600 Beschäftigten. »Der Wind wird rauer, aber mit persönlichem Einsatz, vielen Gesprächen und dank der guten Unterstützung durch das Integrationsamt und die örtliche Fürsorgestelle kann ich viele Kündigungen schon im Vorfeld verhindern.« Ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor für erfolgreiche Arbeit ist für ihn die gute Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat: »Dort finde ich immer tatkräftige Unterstützung.«

Dennoch: Durch den immer weiter laufenden Arbeitsplatzabbau wächst der Druck, enge Vorgaben mit immer weniger Leuten zu erfüllen. Gade: »Wenn dann Leistungseinbußen bei einem Mitarbeiter hinzukommen und der Arbeitsplatz behindertengerecht gestaltet werden muss, wird es für die Führungskräfte manchmal schwierig.« Gades Lösungsansätze heißen: Prävention, Aufklären und Akzeptanz schaffen, und sich Unterstützung von außen holen. Neben den Expertinnen und Experten des Integrationsamtes

Wichtiger Schutz aber kein Freifahrtschein – der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen

Von einmal eingestellten schwerbehinderten Beschäftigten könne man sich nie wieder trennen – so das Vor- und Fehlurteil. Die Wirklichkeit sieht anders aus.

»Türöffner-Funktion« für die Unterstützung durch das Integrationsamt

Richtig ist: Erst wenn das Integrationsamt seine Zustimmung zur Kündigung erteilt hat, kann der Arbeitgeber einen schwerbehinderten Menschen entlassen. Jedoch: Der besondere Kündigungsschutz ist kein Folterinstrument für Chefs und kein Freifahrtschein für Mitarbeiter. Er soll gewährleisten, dass ein Abwägungsprozess stattfindet und vor der Kündigung alle Möglichkeiten ausgelotet werden, um den Arbeitsplatz zu sichern. Durch den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung wird die Beteiligung des Integrationsamtes sichergestellt. Hier wird geprüft, ob sich die Schwierigkeiten beispielsweise durch eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes oder durch finanzielle Unterstützung beseitigen lassen.

Ein Beispiel: Ein Arbeiter aus einem metallverarbeitenden Betrieb konnte aufgrund einer Gelenkerkrankung seine Tätigkeit in der Produktion nicht mehr ausüben. Der Betrieb bemühte sich um einen neuen Arbeitsplatz. Als sich jedoch nichts Passendes fand, stellte der Arbeitgeber beim Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung des langjährigen, schwerbehinderten Mitarbeiters. Hier zog man den technischen Beratungsdienst hinzu, und dieser entwickelte mit dem Integrationsteam des Betriebs doch noch eine Lösung: Eine bisher von außen eingekaufte Tätigkeit wurde ins Unternehmen geholt, der Metallarbeiter wurde zum Staplerfahrer und das Integrationsamt förderte die Investitionen für den neuen Arbeitsplatz.

Ziel: einvernehmliche Lösungen

Ziel der Abwägung und Beratung des Integrationsamtes im Kündigungsschutzverfahren ist immer eine gütliche Einigung. Denn nur solche Lösungen haben dauerhaft Bestand. Und meistens gelingt dies auch. Bei mehr als zwei Dritteln der Anträge auf Zustimmung zur ordentlichen Kündigung wurde in den vergangenen Jahren eine Zustimmung erteilt – und zwar bei rund der Hälfte davon mit Einverständnis des betroffenen Beschäftigten. In knapp 20 Prozent der Fälle konnte der Arbeitsplatz erhalten werden. In jedem zehnten Fall einigte man sich auf einen Aufhebungsvertrag.

Kein Kündigungsschutz bei Neueinstellungen

Wichtig zu wissen für Arbeitgeber: In den ersten sechs Monaten gibt es auch für schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen besonderen Kündigungsschutz. Und auch befristete Arbeitsverhältnisse enden regulär wie bei allen anderen befristet Beschäftigten ohne Behinderung.





Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel in der Verwaltung



Rita Gleser

Sachbearbeiterin,
Bundesverwaltungsamt

»Mit dem neuen
Gerät arbeite ich
genauso schnell wie
meine Kollegen«.

Ein Blinden-Arbeitsplatz in der Verwaltung – da denken die meisten Menschen an die Telefonzentrale. Aber durch neue Medien und technische Entwicklungen entstehen erweiterte Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung allgemein und mit Sehbehinderung im Besonderen. So beschäftigt das Bundesverwaltungsamt in Köln eine blinde Mitarbeiterin in ganz normaler Sachbearbeitung – Textverarbeitung inklusive. Das Integrationsamt förderte die erforderliche Ausstattung.

Portrait Rita Gleser, Sachbearbeiterin beim Bundesverwaltungsamt

Rita Gleser, 39, liest mit Hilfe ihrer beiden Hände. Mit rechts fährt sie das Auge der etwa streichholzschachtel-großen Kamera Zeile für Zeile über den Text. Mit den Fingern der linken Hand spürt sie, wie sich im Display 256 kleine Taststifte heben oder senken. So erkennt die von Geburt an blinde Mitarbeiterin im Bundesverwaltungsamt Buchstaben, ausländische Schriftzeichen, Symbole oder Grafiken.

Eine Krankenkasse bittet schriftlich um Informationen zu einem Versicherten aus dem Ausländerzentral-Register, eine von über 6.500 Behörden, die Auskünfte beantragen können. Das ist Rita Glesers Job. Rund 150 solcher Anfragen beantwortet sie Tag für Tag. »Ich arbeite genauso schnell und genauso viel wie meine Kolleginnen und Kollegen«, berichtet Gleser stolz. Dank ihres neuen Hilfsgeräts: des Blindenmonitors TIM - die Abkürzung steht für »Taktiler Interaktions-Monitor« – eine Entwicklung der Universität Wuppertal.

Das Bundesverwaltungsamt kaufte das rund 27.000 Euro teure Gerät mit finanzieller Förderung des LVR-Integrationsamtes. Rita Glesers bisheriger Scanner konnte damit abgelöst werden. Für sie und ihren Arbeitgeber hat sich TIM seitdem mehrfach bezahlt gemacht. Nicht nur, weil sie in der Bearbeitung jetzt genauso schnell ist wie ihre sehenden Kolleginnen und Kollegen. Die Verwaltungsbeamtin, die 1987 als erste blinde Auszubildende im mittleren Dienst beim Bundesverwaltungsamt angefangen hat, gerät richtig ins Schwärmen: »Ich kann jetzt die ganze Anfrage selbstständig abarbeiten. Der Blindenmonitor zeigt mir, wo zum Beispiel im Formular etwas anzukreuzen ist oder wo meine Unterschrift hin muss. Und zum Schluss kuvertiere ich den Brief auch noch selbstständig – mit Kamera-Kontrolle, ob die Anschrift richtig im Umschlagfenster steht.«

Rita Gleser strahlt: Die höhere Arbeitseffizienz und das Mehr an Selbstständigkeit im Beruf macht sie zufrieden. Auch ihr Vorgesetzter, Referatsleiter Peter Dicke, erklärt: »Durch TIM kann Fr. Gleser viel anspruchsvollere Aufgaben erledigen. Ihre Behinderung macht bei der Arbeit gar keinen Unterschied mehr.«

Zuhause hat Rita Gleser jetzt auch einen »TIM«: »Ich wollte meine Kontoauszüge selber lesen können – die zeigt man schließlich nicht jedem!«

Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe



Für Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen gilt die gesetzliche Beschäftigungspflicht des Sozialgesetzbuches: Auf wenigstens fünf Prozent der Arbeitsplätze müssen sie schwerbehinderte Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beschäftigen. Für kleinere und mittlere Unternehmen mit weniger als 60 Arbeitsplätzen gelten erleichternde Sonderregelungen: Bei weniger als 40 Arbeitsplätzen muss ein schwerbehinderter Mensch beschäftigt werden, bei weniger als 60 Arbeitsplätzen sind es zwei. Bundesweit kommt jedoch nur etwa jeder fünfte Arbeitgeber der gesetzlichen Beschäftigungspflicht nach.

Wer keine oder nicht genügend schwerbehinderte Menschen beschäftigt, muss zum Ausgleich eine Abgabe zahlen. Mit diesem Geld finanziert das Integrationsamt Maßnahmen zur Förderung behinderter Menschen im Beruf und ihrer Arbeitgeber. Beispiele sind in dieser Broschüre dargestellt und reichen von der Baumaßnahme für den rollstuhlgerechten Zugang über Ausgleichszahlungen zu den Lohnkosten bis zum Investitionskostenzuschuss. So kommt die Ausgleichsabgabe denjenigen Unternehmen zugute, die schwerbehinderte Menschen beschäftigen.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist in drei Stufen gestaffelt. Abhängig von der Höhe der erreichten Quote im Unternehmen fallen pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz Abgaben zwischen 105 und 260 Euro an. Wer keine behinderten Menschen beschäftigt oder eine Beschäftigungsquote von unter zwei Prozent hat, zahlt den Höchstsatz von 260 Euro. Bei einer Quote von zwischen zwei und unter drei Prozent beträgt die Ausgleichsabgabe 180 Euro. Wo die Beschäftigungsquote zwischen drei und unter fünf Prozent liegt, werden pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz 105 Euro fällig.

Auch hier gelten für kleinere und mittlere Arbeitgeber Sonderregelungen, nach denen die Ausgleichsabgabe bei weniger als 40 Arbeitsplätzen lediglich 105 Euro beträgt und bei weniger als 60 Arbeitsplätzen 105 oder 180, je nach dem, ob eine oder gar keine schwerbehinderte Person beschäftigt wird.

Selbstveranlagung einmal im Jahr

Ob und in welcher Höhe ein Arbeitgeber die Ausgleichsabgabe zu zahlen hat, rechnet er selbst aus. Einmal im Jahr – jeweils bis zum 31. März des Folgejahres – muss er gegenüber der zuständigen Arbeitsagentur Daten zur Zahl der Arbeitsplätze und der beschäftigten schwerbehinderten Menschen vorlegen. Die Arbeitsagentur verschickt Vordrucke für dieses sogenannte »Anzeigenverfahren«.

Gleichzeitig mit dieser Anzeige errechnet der Arbeitgeber in Selbstveranlagung die Höhe der zu zahlenden Ausgleichsabgabe. Ebenfalls mit Frist 31. März des Folgejahres muss diese Summe an das Integrationsamt abgeführt werden .

Bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe sind einige wichtige Details zu beachten. So berechnet sich die Beschäftigungsquote aufgrund von Jahresdurchschnittswerten. Die Zahl der Pflichtarbeitsplätze wird ebenfalls als Gesamtjahreswert ermittelt – so kann ein

Monat, in dem die Quote übererfüllt wird, einen anderen mit Unterschreitung der Quote ausgleichen. Zudem gibt es die Möglichkeit der Mehrfachanrechnung: Ein schwerbehinderter Auszubildender kann beispielsweise auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden. Auch wer Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) vergibt, kann dadurch seine Ausgleichsabgabe reduzieren. Ausführliche Informationen zur richtigen Berechnung der Ausgleichsabgabe bietet das Integrationsamt regelmäßig in Info-Veranstaltungen im Rahmen seines Kursangebots.

Das Kursangebot und weitere Informationen gibt's im Internet unter **www.integrationsamt.lvr.de**

Ausgleichsabgabe – richtig berechnet

In die Berechnung der Ausgleichsabgabe fließen ein:

- >> Zahl der Arbeitsplätze im Jahresdurchschnitt
- >> Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Mitarbeiter/innen, pro Monat, summiert als Jahreswert
- >> Mehrfach-Anrechnungen möglich, z.B. bei Auszubildenden oder wenn Beschäftigung besonderen Aufwand erfordert
- >> Aufträge an Werkstätten für behinderte Menschen

Beispiel Müller-Werke

Arbeitsplätze monatlich (Januar – Dezember)	300
Jahressumme der Arbeitsplätze pro Monat (12 x 300)	3.600
Zahl mit schwerbehinderten Menschen monatlich zu besetzende Arbeitsplätze (Pflichtarbeitsplätze - 5 % von 300)	15
Jahressumme der Pflichtarbeitsplätze pro Monat (15 x 12)	180
Zahl der beschäftigten schwerbehinderten Menschen monatlich (Januar – Dezember)	12
Jahressumme der mit schwerbehinderten Menschen besetzten Arbeitsplätze (12 x 12)	144
Jahressumme der nicht besetzten Arbeitsplätze pro Monat (180 – 144)	36
tatsächliche Beschäftigungsquote (144 : 3.600 x 100)	4 %
Zahlbetrag pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz pro Monat bei 4 % Quote	105 Euro
Jahressumme Ausgleichsabgabe (36 x 105 Euro)	3.780,- Euro



Berufliche Integration praktisch: Zum Beispiel in der Wissenschaft



Ein Unfall kann von heute auf morgen das Leben verändern – auch das Arbeitsleben. Karl-Heinz Schäfer hat das erlebt. Seine Lähmungen hat er größtenteils überwunden, aber an der Werkzeugmaschine zu arbeiten – das war nicht mehr möglich. Seine Vorgesetzten im Institut für organische Chemie an der Universität zu Köln suchten nach neuen Beschäftigungsmöglichkeiten. Beratung und finanzielle Förderung fanden sie beim Integrationsamt.

Portrait: Karl-Heinz Schäfer, CNC-Programmierer, Universität zu Köln, Institut für organische Chemie

Karl-Heinz Schäfer, 40, ist zufrieden. Er vergleicht das kleine graue PVC-Teil, das die computer-gesteuerte Drehmaschine gerade ausgespuckt hat, mit seiner Zeichnung. Durchmesser, Aussparungen, Länge: Alle Maße sind perfekt. Der Probenrohrhalter – ein kleines, aber wichtiges Zubehör für die Experimente hier am Institut für Organische Chemie der Universität zu Köln – entspricht genau den Vorgaben. Die Programmierung der CNC-Maschine, die Schäfer erstellt hat, kann so bleiben, der Probenrohrhalter in Serie gehen.

Vor seinem Sportunfall, der 2001 Karl-Heinz Schäfers Leben veränderte, stand der gelernte Feinmechaniker selbst an den Maschinen in der Instituts-Werkstatt. Doch nach dem Bruch des 6. und 7. Halswirbels war er zunächst vom Hals abwärts gelähmt: »Ich konnte mir noch nicht mal die Zähne putzen, geschweige denn ein Werkzeug halten.« Doch Schäfer, der immer sehr aktiv und sportlich gewesen war, arbeitete an sich: mit festem Willen, Ausdauer und positiver Lebenseinstellung. Heute kann er Arme und Hände wieder benutzen und auch einige Schritte mit Gehhilfen gehen. Nur für längere Strecken braucht er den Rollstuhl, etwa für Spaziergänge mit seiner Freundin oder den beiden Söhnen.

2003 konnte er auch wieder ins Berufsleben zurückkehren. In die alte Werkstatt, auf einen neuen Arbeitsplatz. Dafür hatten in der Zwischenzeit Schäfers verschiedene Chefs – vom Werkstattmeister Herbert Hartmann bis zu den Institutsprofessoren Albrecht Berkessel und Hans-Günther Schmalz – gesorgt und gekämpft. Am PC entwirft Schäfer jetzt die Bauzeichnungen und Pläne für die Geräte und Versuchsapparaturen, die die Werkstatt herstellt. Und er programmiert die computer-gesteuerte Dreh-Maschine. Der Technische Fachdienst des Integrationsamtes beim Landschaftsverband Rheinland lieferte das Know-How bei allen Fragen der Arbeitsplatzgestaltung. Die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, die notwendigen Schulungen und einige nötige Umbauten, wie etwa bei Toilette und Waschbecken, wurden ebenfalls vom LVR-Integrationsamt finanziert.

»Bin froh, arbeiten
und etwas Sinnvolles
tun zu können.«

Karl-Heinz Schäfer

CNC-Programmierer, Universität zu Köln, Institut für organische Chemie



Karl-Heinz Schäfer ist froh, dass er wieder arbeiten kann: »Ich muss etwas Sinnvolles tun mit meiner Zeit. Nur Zuhause sitzen und die Wände angucken – das ist nichts für mich«. Auch Meister Herbert Hartmann ist stolz auf das, was alle zusammen erreicht haben, bleibt aber bescheiden: »Das war doch Ehrensache, dass wir was Passendes für den Karl-Heinz finden mussten!«

Integrationsprojekte: Unternehmen mit sozialem Auftrag



Ein relativ neues Instrument zur Förderung der beruflichen Teilhabe von schwerbehinderten Menschen sind die Integrationsprojekte. Das sind Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes, die sich neben ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit noch einen sozialen Auftrag gegeben haben: schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen, zu qualifizieren oder zu vermitteln. Integrationsprojekte zeichnen sich aus durch einen hohen Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten: 25 bis 50 Prozent oder mehr.

Integrationsprojekte richten sich vor allem an schwerbehinderte Menschen, die aufgrund von Art und Schwere der Behinderung besondere Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Dazu gehören insbesondere Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung, mit schwerer Sinnes-, Körper- oder Mehrfachbehinderung. Aber auch für Abgänger von Förderschulen oder Frauen und Männer, die bisher in einer Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet haben, bieten Integrationsprojekte häufig eine Alternative zur Werkstatt bzw. eine sinnvolle Station zur Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Um den besonderen Aufwand auszugleichen, der mit dem hohen Beschäftigungsanteil von besonders betroffenen schwerbehinderten Menschen verbunden ist, erhalten Integrationsprojekte Förderpauschalen durch das Integrationsamt.

Wichtig ist: Integrationsprojekte müssen sich eigenständig am Markt behaupten. Sie erhalten keine Zuschüsse, die ihnen im Wettbewerb mit Anderen Vorteile verschaffen. Die Förderung durch das Integrationsamt entspricht grundsätzlich derjenigen, die jeder Arbeitgeber beantragen kann, der schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, wird jedoch als Pauschale gewährt. Finanzielle Unterstützung wird beispielsweise gezahlt für Investitionen in neu geschaffene Arbeitsplätze oder als Ausgleich bei erhöhtem Betreuungsaufwand oder eingeschränkter Leistungsfähigkeit.

Übrigens: Ein Integrationsprojekt muss nicht immer ein rechtlich selbstständiges Unternehmen sein. Auch einzelne Betriebe oder Abteilungen können als Integrationsprojekt geführt, anerkannt und gefördert werden.

40 Integrationsprojekte schaffen über tausend Arbeitsplätze

Anfang 2007 sind im Rheinland 40 Integrationsunternehmen tätig – vom Bio-Bauernhof bis zur Schreinerei, vom Einzelhandelsmarkt bis zum Reinigungsbetrieb. Integrationsunternehmen sind tätig als industrielle Dienstleister, Hotelbetreiber und Kantinenpächter oder im Bereich der Zeitarbeit und Personalüberlassung. Sie schufen insgesamt 1013 Arbeitsplätze – 495 davon für Menschen mit Schwerbehinderung.

Sprechen Sie uns an, wenn Sie eine Projektidee haben!

Weitere Informationen zur Förderung von Integrationsprojekten finden Sie im Internet unter **www.integrationsamt.lvr.de**.



Berufliche Integration praktisch: Ein etwas anderes Hotel



Andrea Westphal

Zimmerfrau
im Room-Service,
Hotel Begardenhof

»Natürlich gibt's auch
mal Stress. Das
gehört zum Hotel-
betrieb dazu.«

Behinderte und nicht behinderte Beschäftigte arbeiten gemeinsam in einem als Integrationsprojekt geführten Hotel. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren vorher teilweise lange Zeit arbeitslos – sie nutzten ihre Chance und meisterten die Herausforderung erfolgreich. Gute Betreuung im Hintergrund, finanzielle Aufwandsentschädigung durch das Integrationsamt und professionelle Geschäftsleitung – diese drei Erfolgsfaktoren stellen sicher, dass der Gast gut umsorgt wird und gar nicht merkt, dass es sich um ein »etwas anderes Hotel« handelt.

Portrait: Andrea Westphal, Zimmerfrau im Room-Service, Hotel Begardenhof

»Zimmer mit Wohlfühlgarantie« verspricht das Hotel Begardenhof im südlichen Kölner Stadtteil Rodenkirchen, und Andrea Westphal sorgt dafür, dass dieser Anspruch eingehalten wird. Die 47-jährige, schwer hörgeschädigte und sprachbehinderte Frau arbeitet zusammen mit einer Kollegin im »Housekeeping«: Sie bezieht die Betten, füllt die Mini-Bar auf und vergisst auch nicht das süße Betthupferl auf dem Kopfkissen.

Seit der Eröffnung des Hotels im Februar 2005 arbeitet Andrea Westphal hier und sie ist froh über die Chance. Vorher war sie mehrere Jahre arbeitslos – mit einem Grad der Behinderung von 100 galt sie als schwer vermittelbar.

Im Hotel Begardenhof kann sie zeigen, was sie kann. Genauso wie ihre derzeit acht behinderten Kollegen und Kolleginnen sowie die zehn nichtbehinderten Beschäftigten. Fast alle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap leiden unter psychischen Problemen, und viele waren vorher arbeitslos, oft jahrelang. Das »Integrations-Hotel« Begardenhof – ein Projekt der Alexianer-Brüdergemeinschaft – bietet den schwerbehinderten Beschäftigten eine Chance, wieder Fuß zu fassen im Job, aber keinen Schutzraum vor Anforderungen, wie Hotelleiter Marc Roelofs betont: »Wir sind ein ganz normales Hotel, das seine Kunden zufrieden stellen will. Und in einem Hotel gibt es auch immer mal Stress. Das gehört dazu, und das wissen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.«

Und sie meistern es. Zum Beispiel in Messe-Wochen, wenn alle 36 Zimmer ausgebucht sind. Dann gibt es für Andrea Westphal viel zu tun. Aber bisher hat sie es noch immer geschafft, erzählt sie stolz.

Als Integrationsunternehmen mit einem Anteil von fast 50 Prozent schwerbehinderten Beschäftigten erhält das Hotel Begardenhof auch finanzielle Unterstützung. Als Ausgleich für besonderen Aufwand und die Beeinträchtigungen der Beschäftigten zahlt das Integrationsamt aus Mitteln der Ausgleichsabgabe regelmäßige Zuschüsse zu den Lohnkosten der behinderten Beschäftigten. Außerdem beteiligte es sich mit Zuschüssen und Darlehen an den Investitionskosten für Bau- und Einrichtung.

Übergang Schule – Arbeitsleben



Von der Schule in den Job

Behinderte Jugendliche sind im Konkurrenzkampf um knappe Ausbildungs- und Arbeitsplätze oft zusätzlich gehandicapt – durch ihre Beeinträchtigung, aber häufig auch durch Skepsis und Vorurteile bei (Personal-)Chefs und -Chefinnen. Gerade für Jugendliche mit geistiger Behinderung folgt daher meist auf den Besuch der Förderschule die Arbeit in der Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Zunehmend aber werden Schulen, Unternehmen und andere Akteure aktiv, um diesen Automatismus zu beenden. Schulen und Arbeitgeber starten Kooperationen, um den Austausch zu verbessern, mehr voneinander zu erfahren und so die beruflichen Chancen der Schulabgängerinnen und -abgänger zu erhöhen. Der Gesetzgeber hat die Möglichkeiten ausgebaut, Ausbildung und Beschäftigung junger Menschen mit Handicap zu unterstützen. Der Übergang Schule - Beruf ist zu einem wichtigen Handlungsfeld des Integrationsamtes geworden.

Ausbildung fördern durch Zuschüsse und Begleitung

Arbeitgeber, die Jugendliche mit Behinderung ausbilden, können auf verschiedene Formen der Unterstützung durch das Integrationsamt zurückgreifen. Finanzielle Förderungen sind möglich als jährliche Zuschüsse, einmalige Prämien und als Übernahme von Prüfungsgebühren. Bei der Vermittlung geeigneter junger Bewerber hilft der Integrationsfachdienst. Die Fachberaterinnen und Fachberater dort begleiten und betreuen den jungen Menschen mit Behinderung auch bei der Einarbeitung oder während eines Praktikums oder einer Probebeschäftigung. Und sie informieren und beraten Arbeitgeber wie Kollegen: etwa über den angemessenen Umgang mit Behinderungen, aber auch über weitere Fördermöglichkeiten. Weitergehende finanzielle Unterstützung ist beispielsweise im Rahmen von Sonderprogrammen von Bund und Land möglich (wie etwa das am 1.1.2007 gestartete Job 4000 oder das bis zum 31.12.2007 laufende Landes-Sonderprogramm Aktion Integration IV). Lohnend auswirken kann sich ein Ausbildungsplatz für Jugendliche mit Handicap schließlich auch bei der Berechnung der Ausgleichsabgabe: behinderte Auszubildende können auf zwei Pflichtarbeitsplätze angerechnet werden.



Praktika und Partnerschaften für mehr Praxiserfahrung

Wissenschaftliche Untersuchungen bestätigen es: Die Chance auf einen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wächst mit der Betriebspraxis der jungen Menschen. Deshalb unterstützt das Integrationsamt alle Projekte, die dabei helfen, dass Schulabgängerinnen und -abgänger sich in einem Unternehmen präsentieren, ihre Fähigkeiten und Stärken entwickeln und darstellen können. Gute Beispiele aus der Praxis zeigen, dass es funktioniert: So hat die Kaufhof AG 2006 eine Lernpartnerschaft mit einer Kölner Schule für Körperbehinderte geschlossen. Die Metro-Group arbeitet im Rahmen des Projektes »Verzahnte Ausbildung« mit den Berufsbildungswerken zusammen und qualifiziert und trainiert deren Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ihren Unternehmen.

Möchten Sie einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz für einen behinderten jungen Menschen einrichten? Kontaktieren Sie uns!

Telefon: 0221-809-4290



Berufliche Integration praktisch: Übergang Schule – Beruf



Es begann mit der Idee der Essener Comenius-Schule, einer Förderschule für geistig behinderte Kinder und Jugendliche, im Druckhaus der Wehlmann Kommunikation einen Kunstkalender drucken zu lassen. In diesem Zusammenhang bot das mittelständische Familienunternehmen, zu dem neben der Druckerei eine Agentur für Konzeptentwicklung und Herstellung von Katalogen gehört, einigen Schülern ein Praktikum an. Für den heute 22-jährigen Patrick Dinkelbach entwickelte sich daraus der Einstieg in die Berufstätigkeit. Er konnte Chefs und Kollegen von sich und seinen Qualitäten überzeugen. Auch wenn es bis zur Festanstellung noch viel zu tun, zu lernen und zu trainieren gab. Doch dabei gab es Unterstützung, und finanzielle Förderung von Arbeitsagentur und Integrationsamt. Patrick Dinkelbach profitierte von Unterstützungsmöglichkeiten des NRW-weiten Sonderprogramms Aktion Integration IV.

Portrait: Patrick Dinkelbach, Mitarbeiter bei Kommunikation Wehlmann in Essen

Schon im ersten Praktikum machte Patrick Dinkelbach einen guten Eindruck: Der junge Mann war freundlich, offen, zuverlässig, und bemüht, einen guten Job zu machen. Dem ersten Praktikum folgten daher weitere. Schließlich entschied sich das Unternehmen, dem jungen Mann mit geistiger Behinderung eine Qualifizierung im Rahmen einer betrieblichen Berufsvorbereitungsmaßnahme anzubieten. Die Kosten übernahm die Agentur für Arbeit.

Patrick Dinkelbach überzeugte Kollegen und Vorgesetzte: mit seiner außerordentlichen Motivation, mit seiner Zuverlässigkeit und auch mit der Qualität, mit der er die ihm zugewiesenen Hilfs- und Servicetätigkeiten erledigte. Und: Er überzeugte mit seiner Person. Geschäftsführer Thomas Wehlmann: »Es macht viel Spaß, mit Patrick zu arbeiten. Er ist offen und kommunikativ und für uns alle im Betrieb eine Bereicherung.« Seit August 2006 ist Patrick Dinkelbach fest angestellt.

Firmenchef Wehlmann ist so begeistert von den Erfahrungen mit dem ehemaligen Förderschüler, dass er in seinem Kundenmagazin davon berichtet: »Patrick ist voll integriert und total akzeptiert«. Auch andere Unternehmen sollten den Mut zeigen und behinderten Beschäftigten und Auszubildenden eine Chance geben – sie selbst würden davon profitieren, so der 43-jährige Firmenchef.

Eines ist für Wehlmann aber auch klar: Ohne Unterstützung von außen wäre diese Erfahrung nicht so positiv verlaufen. Im Fall Patrick war dies zunächst die Betreuung durch den Fachberater des zuständigen Integrationsfachdienstes (IFD), der den Schulabgänger Dinkelbach während der betrieblichen Berufsvorbereitungsmaßnahme begleitete und betreute und bei der Einarbeitung half. Weil aber dennoch Defizite bei komplexeren Arbeitsabläufen blieben, finanzierte das Integrationsamt einen »Jobcoach« für Patrick Dinkelbach: eine Ergotherapeutin erarbeitete und übte im Einzeltraining mit ihm Handgriffe, Arbeitsabläufe, aber auch Konzentrationsleistung und Merkfähigkeit. Ziel war es, den jungen Mann dadurch soweit zu qualifizieren, dass er die anfallenden Anlernar-

»Patrick ist für us alle

im Betrieb eine

Bereicherung.«

PATRICK DINKELBACH

Mitarbeiter bei Kommunikation Wehlmann, Essen



beiten beherrscht und damit als Hilfskraft fest angestellt werden kann. Finanziert wurde diese individuelle Unterstützung in Form eines sogenannten Integrationsbudgets im Rahmen des Sonderprogramms Aktion Integration IV.

Besonders stolz auf den Erfolg ist natürlich Patrick Dinkelbach selbst: Er freut sich über seinen »richtigen« Arbeitsplatz: »Die Arbeit in der Druckerei macht mir sehr viel Spaß. Und endlich habe ich mein eigenes Geld, um mir Filme auf DVD zu kaufen.« Am liebsten schaut sich Patrick Filme des amerikanischen Schauspielers, Sängers und Aikido-Meisters Steven Seagal an: Action im Heimkino nach getaner Arbeit im Betrieb.

Informationen für Arbeitgeber und Öffentlichkeit



Qualifikation für Multiplikatoren

Die besten Unterstützungsmöglichkeiten und Beratungsangebote nutzen nichts, wenn die Adressaten sie nicht kennen. Deshalb ist die Schulungs- und Informationsarbeit eine wichtige Aufgabe des Integrationsamtes. In zahlreichen regelmäßig erscheinenden Publikationen informiert das Integrationsamt des Landschaftsverbands über die Fördermöglichkeiten für behinderte Menschen im Beruf, wirbt für die Einstellung von Menschen mit Handicap und vermittelt Wichtiges und Wissenswertes für die betrieblichen Beraterinnen und Berater von schwerbehinderten Menschen im Beruf. Dabei nutzen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle Instrumente aus dem Handwerkskoffer der Weiterbildungs- und Öffentlichkeitsarbeit: vom klassischen Arbeitsheft zum prägnanten Infolyer, vom Messeauftritt bis zum Infostand, von Vorträgen und Präsentationen bis zu den zahlreichen Kursen des umfangreichen Schulungsangebots. Eine zunehmend wichtige Rolle spielen die elektronischen Medien, zum Beispiel der regelmäßig erscheinende Newsletter oder die neu ins Programm aufgenommenen »e-learning«-Angebote – elektronische Schulungskurse zum Selbststudium im Internet.

Publikationen für Arbeitgeber und Multiplikatoren

Die Liste der Publikationen ist umfangreich und reicht von der Zeitschrift für alle Arbeitgeber über kurze Infolyer bis hin zu kompakten Arbeitsheften zu speziellen Fachthemen für Multiplikatoren im Unternehmen – etwas zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement, zum besonderen Kündigungsschutz oder zu Rolle und Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung. Die Informationsschriften des Integrationsamtes sind kostenlos.

Schulung für Mitglieder des Integrationsteams

Für die Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams – also Betriebs-/Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen und Beauftragte des Arbeitgebers – hält das Integrationsamt des LVR ein umfangreiches Kursangebot bereit. Aufbauend auf den Grundkursen für neu gewählte Schwerbehinderten-Vertretungen werden wichtige Kerninhalte und -kompetenzen in sechs Aufbaukursen vermittelt. Rund 20 Informationsveranstaltungen zu verschiedenen Themen von Arbeitsrecht oder Ausgleichsabgabe berechnen bis zu Kursen über den Umgang mit Sucht runden das Jahresprogramm ab. Das Integrationsamt erhebt keine Teilnahmegebühren. Lediglich Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten müssen vom Arbeitgeber getragen werden.



Präsent vor Ort

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LVR-Integrationsamtes sind präsent bei zahlreichen Veranstaltungen und Messen, um dort die Besucherinnen und Besucher zu informieren und zu beraten. Und sie organisieren auf Wunsch spezielle auf die Info-Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmen zugeschnittene Inhouse-Seminare zu Fragen rund um das Thema Behinderung und Beruf.

Informationen im Internet

Unter www.soziales.lvr.de finden Sie

- >> ein online-Bestellsystem
- >> Publikationen zum Download
- >> Kursangebot des Integrationsamtes
- >> Informationen zum Thema Behinderung und Beruf
- >> die fachlich oder regional zuständigen Ansprechpartner
- >> kostenloses Abonnement unseres elektronischen Newsletter Soziales, Integration

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf unter

integrationsamt@lvr.de oder **Telefon: 0221-809-4290**

Ihr Kontakt zum Integrationsamt

Bei allgemeinen Fragen:

Landschaftsverband Rheinland
Integrationsamt
Kennedy-Ufer 2
50679 Köln
Tel: 0221-809-4290
e-mail: integrationsamt@lvr.de

Amtsleitung

Dr. Helga Seel
Tel: 0221-809-4400
e-mail: helga.seel@lvr.de

Bei Fragen zur Begleitenden Hilfe und zum Kündigungsschutz

Gerhard Zorn
Tel. 0221-809-4336
e-mail: gerhard.zorn@lvr.de

Klaus Panse
Tel. 0221-809-4289
e-mail: klaus-panse @lvr.de

Renate Woywod
Tel. 0221-809-4273
e-mail: rena te.woywod@lvr.de

Bei Fragen zur Begleitung durch Integrationsfachdienste

Dr. Dieter Schartmann
Tel. 0221-809-4368
e-mail: dieter.schartmann@lvr.de

Bei Fragen zum Technischen Beratungsdienst

Carsten Brausch
Tel. 0221-809-4318
e-mail: carsten.brausch@lvr.de

Bei Fragen zur Förderung von Integrationsprojekten

Klaus Peter Rohde
Tel. 0221-809-4366
e-mail: klaus-peter.rohde@lvr.de

Antje Franke
Tel. 0221-809-4452
e-mail: antje.franke@lvr.de

Bei Fragen zum Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Schulungen

Karin Fankhaenel
Tel. 0221-809-4455
e-mail: karin.fankhaenel@lvr.de

Martina Krause
Tel. 0221-809-4262
e-mail: martina.krause@lvr.de

Bei Fragen zur Erhebung der Ausgleichsabgabe

Hermann Strausfeld
Tel. 0221-809-4361
e-mail: hermann.strausfeld@lvr.de

Besuchen Sie uns im Internet unter
www.soziales.lvr.de
oder unter
www.integrationsamt.lvr.de



Integrationsamt



Landschaftsverband Rheinland
Integrationsamt
50663 Köln
Telefon 0221 809-4290
integrationsamt@lvr.de
www.soziales.lvr.de
www.integrationsamt.lvr.de