

---

**Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft  
der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen  
Entschädigung zur Aufklärungsarbeit der  
Inklusions- und Integrationsämter**

**Teil I: Grundsätzliches**

Die Durchführung von Schulungs-, Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen ist eine Kernaufgabe der Inklusions- und Integrationsämter, die in § 185 Abs. 2 Satz 6 SGB IX i. V. m. § 29 SchwbAV konkretisiert ist.

Diese Grundhaltung wird durch § 3 SGB IX seit 01.01.2018 dahingehend erweitert, dass Reha-Träger und Inklusions-/Integrationsämter darauf hinwirken, dass die Arbeitgeber und ihre Arbeitnehmer über die Möglichkeit der Prävention informiert und zur Umsetzung in ihren Betrieben angeregt werden. Die gemeinsame Empfehlung „Prävention nach § 3 SGB IX“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR, Frankfurt 2018) konkretisieren den erweiterten gesetzlichen Auftrag.

Die Ansprache der Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt über Informations- und Schulungsangebote auch i. S. d. § 12 Abs. 1 und 2 SGB IX als integrative Bestandteile der Aufgaben der Inklusions-/Integrationsämter. Sie kommen damit der Verpflichtung nach, Angebote vorzuhalten, die über die Leistungen und sonstigen Hilfen für schwerbehinderte Menschen und die Möglichkeiten der Inanspruchnahme informieren.

Zielgruppen sind die im SGB IX genannten Adressaten:

Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, Betriebs-/Personalräte und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers. Darüber hinaus gehören weitere an der Teilhabe von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben beteiligte Personengruppen wie z.B. Personalverantwortliche, Vorgesetzte/Führungskräfte, Reha-Berater, Werksärzte, Sicherheitsfachkräfte, Sozialdienste von Betrieben, einzelne Gruppen von schwerbehinderten Menschen, wie auch Organisationen der Wirtschaft und Verbände der Arbeitgeber (Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Berufsorganisationen, Innungen, usw.) zu den Zielgruppen der Aufklärungsarbeit.

Zur Finanzierung der Schulungs-, Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen stehen die Mittel der Ausgleichsabgabe zur Verfügung. Die Aktivitäten und Angebote der einzelnen Inklusions-/Integrationsämter von Schulungs-, Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen werden bundesweit aufeinander abgestimmt und mit dem Ziel, praxistaugliche und bedarfsgerechte Angebote vorzuhalten, regelmäßig überprüft.

---

Der Arbeitsausschuss Information und Bildung der BIH nimmt eine koordinierende Funktion wahr. Er gibt Empfehlungen und initiiert die Fortentwicklung dieses Aufgabengebietes.

Zur Durchführung von Schulungs-, Bildungs- und Aufklärungsmaßnahmen werden weitere Träger im Sinne der Gemeinsamen Empfehlung der BAR mit einbezogen, um den Betrieben gemeinsam gegenüberzutreten. Da auch Selbsthilfegruppen und –organisationen von chronisch kranken Menschen und Menschen mit Behinderung eine wichtige unterstützende Funktion ausüben, können solche Stellen besondere Beachtung bei der Durchführung o.g. Maßnahmen finden.

## **Teil II: Schulung**

Die Ziele der Schulungsarbeit bestehen darin, den Teilnehmern die Kenntnisse, das Wissen und die Fertigkeiten zu vermitteln, die erforderlich sind, insbesondere die folgenden Aufgaben selbständig mitzugestalten und zu bewältigen:

- Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen schaffen und erhalten
- Hilfebedarf erkennen und Lösungswege aufzeigen
- berechnete Interessen von Menschen mit Behinderungen vertreten
- kompetente Gesprächs- und Verhandlungspartner für Arbeitgeber und Institutionen sein
- Prävention
- Betriebliches Eingliederungsmanagement

Die Kursangebote der Inklusions-/Integrationsämter dienen der Erfüllung gesetzlicher Ziele. D. h. mit den Schulungsangeboten nehmen die Inklusions-/Integrationsämter Einfluss auf die Verhinderung und Beseitigung von Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben (vgl. § 185 Abs. 2 SGB IX). Themen und Inhalte beziehen sich insbesondere auf Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Arbeit z. B. der Schwerbehindertenvertretungen erforderlich sind. Mit den Schulungsangeboten wird gleichzeitig die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmern und dem Inklusions-/Integrationsamt, ihren Fachdiensten und den Trägern der beruflichen Behindertenarbeit (§ 182 SGB IX) verbessert.

Die Seminare basieren auf Konzepten, die den didaktischen und methodischen Anforderungen der modernen Erwachsenenbildung in unterschiedlichen Präsenz- und Online-Formaten (mit und ohne Referierenden) entsprechen. Sie beinhalten die zielgruppenorientierte Definition von Zielen, Inhalten, Methoden, Medien und Zeit. Im Vordergrund steht die Vermittlung von handlungs- und lösungsorientiertem Wissen (vgl. hierzu Anlage „Leitlinie für das Kursangebot der Inklusions-/Integrationsämter“).

---

Ziele, Inhalte und Zielgruppe bestimmen den zeitlichen Umfang der Kurse. Für Grund- und Aufbaukurse wird in der Regel ein Umfang von zwei bis drei Schulungstagen, in ganz- oder halbtägigen Einheiten angesetzt. Bei der konkreten Ausgestaltung finden die Bedarfe von teilzeitbeschäftigten Teilnehmenden wie Referierenden Berücksichtigung.

Auf die Praxis kommt es an. Deshalb legen die Inklusions-/Integrationsämter größtmöglichen Wert auf Praxisnähe. Dieses Ziel wird durch den Einsatz eigener erfahrener Referenten, die die Themenbereiche der Arbeit des Inklusions-/Integrationsamtes aus ihrer täglichen Arbeit kennen, erreicht. Zusätzlich erhalten die Inklusions-/Integrationsämter aus den Schulungsveranstaltungen mit dem sich daraus ergebenden direkten Kontakt mit dem betrieblichen Integrationsteam wichtige Anstöße und Anregungen aus der betrieblichen Situation.

Praxisnähe ist eine wichtige Voraussetzung für die Qualifikation der Referenten. Diese haben die Verpflichtung, ihre fachlichen Kenntnisse sowie ihre didaktisch/methodischen Kenntnisse fortzubilden. Die Inklusions-/Integrationsämter qualifizieren das für die Schulungsarbeit eingesetzte Personal fachlich und methodisch-didaktisch. Bei der Auswahl von Fremdreferenten wird sichergestellt, dass diese den Zielsetzungen der Schulungsarbeit wie auch den persönlichen wie fachlichen Bedarfen der Teilnehmenden gerecht werden.

Die Planung des Schulungsangebotes erfolgt bedarfsorientiert. Die Inklusions-/Integrationsämter lehnen ihr Angebot an den Wahlturnus der Schwerbehindertenvertretungen und den aktuellen Entwicklungen im Schwerbehindertenrecht an. Auf Nachfrage werden über dieses Angebot hinaus auch Kurse für geschlossene Gruppen durchgeführt. Im Rahmen der Möglichkeiten werden auf Anfrage auch betriebsinterne Veranstaltungen durchgeführt oder mit Referenten unterstützt. Die bundesländer-übergreifende Großkundenbetreuung wird von den Inklusions-/Integrationsämtern bilateral koordiniert. Die Federführung übernimmt dabei in der Regel das Inklusions-/Integrationsamt, in dessen Zuständigkeitsgebiet sich der Hauptsitz des jeweiligen Arbeitgebers befindet.

Die Kursangebote werden entsprechend den Veränderungen in den Betrieben und Dienststellen wie auch den Möglichkeiten der modernen Erwachsenenbildung kontinuierlich weiterentwickelt. Entsprechende Anregungen werden im Arbeitsausschuss „Information und Bildung“ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Inklusionsämter und Hilfen der Sozialen Entschädigung (BIH) abgestimmt.

Die BIH verfolgt die Zielsetzung, dass die Inklusions-/Integrationsämter auf der Grundlage des SGB IX und der SchwbAV ein vielfältiges, strukturiertes und zielgruppenorientiertes Angebot an Präsenzseminaren und E-Learning-Formaten in einem angemessenen Verhältnis sowie sinnvoll miteinander verknüpft bereithalten.

---

Die Kurse in Präsenz-Formaten werden in Tagungsstätten durchgeführt, die den Anforderungen der modernen Erwachsenenbildung entsprechen, barrierefrei und gut erreichbar sind. Sie werden möglichst ortsnah und im Bereich der jeweiligen Inklusions-/Integrationsämter durchgeführt.

Die Inklusions-/Integrationsämter tragen die Sachkosten für Schulungs- und Informationsmaterial und finanzieren gleichfalls die Referentenhonorare aus den Mitteln der Ausgleichsabgabe. Die Materialien werden den Teilnehmenden – sofern didaktisch nicht anders möglich – aus Nachhaltigkeitsgründen digital zur Verfügung gestellt. Die Arbeitgeber tragen die Fahrtkosten, das Arbeitsentgelt der Teilnehmenden und ggf. die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung. Die Inklusions-/Integrationsämter planen die Schulungen so, dass die Kosten, die durch den Arbeitgeber übernommen werden müssen, so wirtschaftlich wie möglich sind.

Die Kurse in Online-Formaten firmieren unter der Marke BIH-Akademie. Sie untergliedern sich in die Bereiche „Live-Online-Lernen“ mit Referierenden und in „Selbstlerneinheiten“ (Web Based Trainings), in deren Rahmen sich das Wissen autodidaktisch, zu selbstgewählten Zeiten und in selbstgewähltem Tempo - ohne Referierende - angeeignet wird.

Die Angebote des Live-Online-Lernens werden anhand von in den einzelnen Inklusions-/Integrationsämtern genutzten Videokonferenzsoftware-Produkten durchgeführt oder (bei Inhouse-Veranstaltungen) mithilfe von Softwareprodukten, die bei den Arbeitgebern zum Einsatz kommen. Zu beachten ist, dass diese, ggf. mit Unterstützung einschlägiger Zusatzsoftware, hinreichend barrierearm sind und eine Teilnahme auf den gängigen Endgeräten möglich ist. Die Materialien werden den Teilnehmenden digital zur Verfügung gestellt.

Die Selbstlerneinheiten der BIH sind auf dem BIH-Portal verortet: <https://akademie.bih.de/> . Sie sind für alle Interessierten zugänglich. Die Registrierung für den internen Bereich von bih.de ist aus technischen Gründen erforderlich. Nur so können der Lernfortschritt und der Kursabschluss dokumentiert sowie entsprechende Teilnahmebescheinigungen ausgestellt werden.

Auch bei den Web Based Trainings wird großer Wert auf Barrierearmut gelegt. Die aktuell zum Einsatz kommenden Trainings, die im Rahmen eines aus den Mitteln des Ausgleichsfonds beim BMAS finanzierten Projektes entwickelt wurden, sind zertifiziert. Die in der BIH-Akademie zusammengefassten Web Based Trainings gibt es sowohl in umfassenden Themenbereichen – wie auch in kurzen Micro-Learning-Einheiten, die keinen Anspruch auf vollständiges Umfassen eines Themenbereichs legen, sondern einen schnellen Einstieg in Themenbereiche ermöglichen sollen und Hinweise zur Vertiefung des Wissens beinhalten.

---

Die Integration von Präsenz- mit Online-Formaten in Form von sog. Blended-Learning-Seminaren befindet sich in Vorbereitung. Mit der Entwicklung solcher Konzepte wird perspektivisch den sich veränderten Rahmenbedingungen von Arbeitgebern, Teilnehmenden wie auch Referierenden ohne Qualitätsverlust oder Verzicht auf Seminarinhalte Rechnung getragen werden.

Die Ausschreibung des Kursangebotes der Inklusions-/Integrationsämter erfolgt über ein regelmäßig erscheinendes Programm, das den betrieblichen Funktionsträgern bevorzugt digital zugänglich gemacht wird. Das Kurs- und Teilnehmermanagement koordiniert jedes Inklusions-/Integrationsamt selbst für seine Teilnehmenden/Funktionsträger aus seinem arbeitsortbezogenen Zuständigkeitsgebiet.

Die Inklusions-/Integrationsämter kooperieren untereinander, z.B. bei der Erstellung und Weiterentwicklung von Seminarkonzepten, Empfehlung externer Referenten sowie bei der Qualifizierung von internen Referenten.

### **Teil III: Aufklärungsmaßnahmen**

Die Aufklärungsarbeit ist eine originäre Aufgabe der Inklusions-/Integrationsämter als Teil der begleitenden Hilfe für behinderte Menschen im Arbeitsleben. Sie ergänzt die Öffentlichkeitsarbeit des Trägers des Inklusions-/Integrationsamtes.

Die Aufklärungsarbeit ergänzt die Kursangebote der Inklusions-/Integrationsämter. Sie richtet sich an Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, Betriebs-/Personalräte und die Arbeitgeber, aber auch an die schwerbehinderten Menschen selbst, deren Angehörige, sowie an andere, für die Teilhabe am Arbeitsleben schwerbehinderter Menschen wichtige Zielgruppen und an eine breite Öffentlichkeit.

Die Aufklärungsarbeit hat vorrangig die Teilhabe schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben zum Gegenstand und folgt damit dem gesetzlichen Auftrag der Inklusions-/Integrationsämter i. S. d. § 12 Abs. 1 und 2 SGB IX. Sie trägt insbesondere dazu bei, dass Vorurteile (Arbeitgeber/Belegschaften - schwerbehinderte Menschen - Öffentlichkeit) abgebaut werden und gegenseitiges Verständnis schaffen und verstärken. Die Zielgruppen sollen durch Hilfe zur Selbsthilfe dazu befähigt werden, Problemlösungen weitestgehend ohne fremde Hilfe zu erarbeiten und umzusetzen.

Sie beinhaltet notwendige Informationen über Rechte, Pflichten, Leistungen und sonstige Eingliederungshilfen sowie Nachteilsausgleiche nach dem SGB IX und anderen Vorschriften. Definierte Zielgruppen sollen durch praxisnahe, lebendige, lösungsorientierte, möglichst aktuelle und zukunftsweisende Inhalte angesprochen werden, die durch ausreichende Fakten und Argumente sowie durch gelungene Fallbeispiele nachvollziehbar sind.

---

Die Aufklärungsarbeit umfasst Veröffentlichungen in Print- und digitalen Formaten, Filme, Aktionen und Veranstaltungen. Wo sinnvoll und möglich bezieht sie auch die „Social Media“ mit ein.

- Veröffentlichungen
  - das Digital-Magazin: Arbeit:inklusive! (bis 2025: „ZB Behinderung und Beruf“)
  - SGB IX und Verordnungen
  - Online Fachlexikon
  - Broschüren und Faltblätter (in Print- und Digital-Formaten):
    - Ratgeber zu Themen wie Ausgleichsabgabe, Leistungen des Inklusions-/Integrationsamtes und Kündigungsschutz;
  - ergänzt durch
    - Spezialausgaben und Informationsbroschüren / -flyer; wie z.B. zur Wahl und zu den Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung, zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie Nachteilsausgleiche
  - Veröffentlichungen von Jahres- und Fachberichten

Bundesweit einheitliche Veröffentlichungen werden, soweit regionale Regelungen nicht entgegenstehen, unter dem einheitlichen Logo der BIH veröffentlicht.

- elektronische Medien im Internet:
  - BIH-Portal ([www.bih.de](http://www.bih.de)) mit Akademie und Foren
  - Kontaktdaten der regionalen Inklusions-/Integrationsämter
  - (Erklär-)Filme/Slideshows; z.B. Zu den Leistungen des Inklusions-/Integrationsamtes, Slide-Shows zu Schwerpunktthemen wie Betriebliche Prävention, Sucht und Psyche,)
- Aktionen

Zusammenarbeit mit den Medien (Presse/Funk/Fernsehen – in enger Abstimmung mit dem Träger des Inklusions-/Integrationsamtes), Informationskampagnen und zielgruppenorientierte Mailingaktionen (z. B. vor und/oder ggf. nach der Wahl der Schwerbehindertenvertretungen oder bei Gesetzesänderungen).
- Veranstaltungen

Je gezielter und je persönlicher das Aufklärungsangebot der Inklusions-/Integrationsämter ist, umso eher kann die berufliche Inklusion von schwerbehinderten Menschen erreicht werden.

Um eine breite Öffentlichkeit zu erreichen, werden Einzelberatungen ergänzt durch zum Beispiel.

- 
- Schwerbehindertenversammlungen, in denen das Inklusions-/Integrationsamt die Schwerbehindertenvertretung durch Beratung zu den Inhalten und Bereitstellung von Referentinnen und Referenten unterstützt;
  - Vorträge bei Verbänden, Institutionen, Bildungsträgern; Ausstellungen, Regionalausstellungen, Messen, Fachtagungen und Kongresse.

Bei Veranstaltungen mit überregionalem Einzugsbereich ist das Inklusions-/Integrationsamt vorrangig zuständig, in dessen regionalem Bereich die Veranstaltung stattfindet.

Die Aufklärungsarbeit soll auch aktuelle Termine berücksichtigen (z. B. Gesetzesänderung, Wahl der Schwerbehindertenvertretung) und behinderungsspezifischen Anforderungen (z. B. sehbehinderte und hörbehinderte Menschen) der Zielgruppen genügen. Eine Erfolgskontrolle ist für alle Maßnahmen der Aufklärungsarbeit wünschenswert. Ihre Ergebnisse fließen in der Fortentwicklung ein.

Die Inklusions-/Integrationsämter arbeiten bei der Konzeption, Planung und Realisierung von Maßnahmen mit Themen von überregionaler Bedeutung im Rahmen der Aufklärungsarbeit möglichst eng zusammen. Sie informieren und unterstützen sich gegenseitig bei der Entwicklung, Aktualisierung und Umsetzung aller Aufklärungsmaßnahmen und tragen damit zur sparsamen Nutzung der personellen Ressourcen und der finanziellen Mittel sowie zur Nachhaltigkeit bei.

Der steigenden Bedeutung digitaler Veröffentlichungen und Informationsmaterialien, digital durchgeführter Veranstaltungen und Schulungen sowie der Nutzung von Social Media trägt die BIH Rechnung. Sie beobachtet die aktuellen Trends und Entwicklungen, bewertet diese mit Bedacht und setzt zielgruppen- wie themenorientiert in Ergänzung zu analogen Produkten und Präsenzveranstaltungen zunehmend auch digitale Formate um. Analoge und digitale Formate werden im Rahmen der den Inklusions-/Integrationsämtern zur Verfügung stehenden Ressourcen sinnvoll miteinander verknüpft, zielgruppenorientiert und dem Nachhaltigkeitsgedanken Rechnung tragend eingesetzt und weiterentwickelt.

Die Inklusions-/Integrationsämter sind offen für trägerübergreifende Kooperationen, um die Zielgruppen umfassend anzusprechen.

Zu den Zielgruppen der Inklusions-/Integrationsämter gehören auch Arbeitgeber mit Betrieben in unterschiedlichen Bundesländern. Die Inklusions-/Integrationsämter stehen deshalb für ein möglichst einheitliches Beratungs- und Leistungsangebot zur Teilhabe von schwerbehinderten Menschen.

---

## **Leitlinie für das Kursangebot**

Die Leitlinie beschäftigt sich mit folgenden Themen:

1. Zielgruppen und deren Bedeutung
2. Konzentration auf die Kernthemen
3. Leitgedanken für die BIH-Schulungskonzepte
4. Steigerung der Qualität durch Homogenität der Teilnehmerzusammensetzung
5. Vernetzung, Praxisarbeit und Erfahrung

### **1. Zielgruppen und deren Bedeutung**

Das Schulungsangebot der Inklusions-/Integrationsämter richtet sich in erster Linie an Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen und Arbeitgeber, deren Beauftragte und andere Personalverantwortliche (Priorität I).

Die Zielgruppe der Betriebs- und Personalräte (Priorität II) wird nicht durch eigens konzipierte Veranstaltungen bedient. Es bestehen Teilnahmemöglichkeiten bei einer Reihe von Veranstaltungen der Inklusions-/Integrationsämter. Außerdem wird durch Kooperation mit anderen Anbietern (Einzelgewerkschaften, DGB und andere) eine gezielte Ansprache der Zielgruppe erreicht.

### **2. Konzentration auf die Kernthemen**

Schulungsangebote der Inklusions-/Integrationsämter dienen der Erfüllung gesetzlicher Ziele. Mit den Schulungsangeboten wirken deshalb die Inklusions-/Integrationsämter darauf hin, dass bereits der Eintritt einer Behinderung einschließlich einer chronischen Krankheit vermieden wird (§ 3 SGB (1) IX). Weiterhin nehmen die Inklusions-/Integrationsämter auch Einfluss auf die Verhinderung und Beseitigung von Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen im Arbeitsleben (vgl. § 185 (2) SGB IX). Schulungsangebot und Schulungsinhalte beziehen sich insbesondere auf Kenntnisse und Fähigkeiten, die für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen erforderlich sind (vgl. § 179 (4) SGB IX, Freistellungsanspruch der SBV).

---

Die Erforderlichkeit ist abhängig von

- der Art der ausgeübten Funktion wie z.B. Vertrauensperson schwerbehinderter Menschen, stellv. Vertrauensperson (ggf. unter Berücksichtigung einer Heranziehung) Gesamtschwerbehindertenvertretung etc.,
- von betrieblichen Rahmenbedingungen (z.B. Zahl der zu vertretenden schwerbehinderten Menschen, Branche) und
- persönlichen Voraussetzungen (Dauer der Amtszeit, Vorkenntnisse)

Das Kursangebot der Inklusions-/Integrationsämter ist ein modulares System, das für die Schwerbehindertenvertretung den Besuch eines Grundkurses voraussetzt. Auf den Inhalten des Grundkurses vertiefen die Aufbaukurse.

Analog des Grundkurses für Schwerbehindertenvertretungen steht Personalverantwortlichen für die Vermittlung von Grundlagen der Besuch der Informationsveranstaltung "SGB IX im Personalmanagement - Für Personalverantwortliche und Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers" offen.

Für die Zielgruppe der Betriebs- und Personalräte ist festzustellen, dass diese Kurse zur betriebsverfassungsrechtlichen bzw. personalvertretungsrechtlichen Grundlagen bei anderen Anbietern besuchen. Ein spezielles Grundlagenangebot für Betriebs- und Personalräte wird deshalb von der BIH nicht vorgehalten. Allen Funktionsträgern stehen die Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen der Inklusions-/Integrationsämter offen.

### **3. Leitgedanken für die BIH-Schulungskonzepte**

- I. Handlungskompetenz vermitteln: Wenn es zurück an den Arbeitsplatz geht, soll jede/r Teilnehmende in der Lage sein, in die Arbeit als SBV einzusteigen. Dazu braucht man neben dem vermittelten Wissen (Fachkompetenz), Ideen, wie man sich im Kontakt zu anderen verhält (Sozialkompetenz) und eine Vorstellung, wie man das Gelernte praktisch umsetzt (Methodenkompetenz). Motivation, sich für die Belange der sbM einzusetzen, und eine entsprechende Werthaltung (Selbstkompetenz) sind die Voraussetzungen für eine gute Arbeit als SBV.
- II. Berechtigte Interessen vertreten: Was ist eine Vertrauensperson? Was sind ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten? Was ist ihre Funktion? Diese Fragen sollen beantwortet werden. So entwickelt jede/r Teilnehmende ein eigenes Selbstverständnis, sodass die SBV sich für berechtigte Interessen schwerbehinderter Menschen einsetzen kann.

- 
- III. Aktivitäten und Ideen umsetzen: Neben praktischen Informationen zur Arbeit als SBV schauen wir im Grundkurs ein wenig "über den Tellerrand hinaus". Den Teilnehmenden werden aktuelle Konzepte wie Inklusion oder der demografische Wandel und seine Folgen kurz erläutert. Diese Themen sind für viele Arbeitgeber/innen momentan von großer Bedeutung und haben auch für die Arbeit als SBV Konsequenzen.
- IV. Präventiv handeln: "Nicht warten, sondern so früh wie möglich handeln". Frühzeitige Aktivität beugt häufig dramatischeren Entwicklungen vor, z. B. kann nach Krankheit die Rückkehr an den Arbeitsplatz unterstützt oder eine Kündigung vermieden werden, wenn man rechtzeitig vorher Maßnahmen in die Wege geleitet hat.
- V. Informationsmöglichkeiten kennen und nutzen: In drei Tagen kann nur Grundlagenwissen vermittelt werden. Daher sollten die Teilnehmenden die ihnen zur Verfügung stehenden Unterlagen kennen- und nutzen lernen. Wenn sie eine Information nicht haben, sollten sie wissen, wo sie diese finden können.
- VI. Vernetzen: Gemeinsam erreicht man oft mehr als alleine. So bedeutet eine Tätigkeit als SBV auch mit anderen zusammen zu arbeiten. Es ist sinnvoll, mit den Akteuren innerhalb des eigenen Betriebs, zwischen den SBV verschiedener Betriebe und mit externen Partnern und Partnerinnen ein Netzwerk aufzubauen. Dabei ist eine kooperative Zusammenarbeit zielführend.
- VII. Das 80/20 Prinzip anwenden: Häufig kann man mit 20 % des Wissens für 80 % der Fälle gewappnet sein. Die restlichen 20% des Erfolgs bedeuten 80 % mehr Aufwand. Nach diesem Prinzip soll bei der Schulung auf eine Balance zwischen Aufwand und Nutzen geachtet werden: auf Wesentliches konzentrieren und gruppenspezifisch inhaltliche und methodische Schwerpunkte setzen. Es wird ein Überblick über die wichtigsten Aufgaben und Tätigkeiten der SBV gegeben.

#### **4. Steigerung der Qualität durch Homogenität der Teilnehmer-Zusammensetzung**

Der Lernerfolg steht im Zusammenhang mit einer gezielten, adressaten-orientierten Vermittlung von Lerninhalten. Je nach Inhalt und Zielsetzung der Veranstaltung ist Homogenität

- bezogen auf die Funktion/Rolle der Teilnehmenden oder
- bezogen auf den Wissens-/Erfahrungsstand

herzustellen, um Teilnehmende weder zu unter- noch zu überfordern.

---

Deshalb müssen in den Programmen die Zielgruppen genau beschrieben werden und die Teilnehmenden-Verwaltung muss die Vorgaben bei der Zulassung von Teilnehmenden berücksichtigen.

Eine besondere Form der Homogenität der Teilnehmenden liegt bei sogenannten In-House-Schulungen vor. Vorteil: Solche betrieblichen Kurse, die sich an der vorliegenden Schulungsangeboten orientieren, können durch die Trainer/innen sehr spezifisch gestaltet werden, da nur die Inhalte vermittelt werden, die in der Branche/im Unternehmen relevant oder aktuell sind.

Ausnahmen: Allerdings ist in Abhängigkeit vom Schulungsinhalt nicht immer die Homogenität der Teilnehmenden-Zusammensetzung zwingende Voraussetzung. Bei Themen der Zusammenarbeit im Betrieb (BEM, Inklusionsvereinbarung o.ä.) ist gerade der Austausch der unterschiedlichen Beteiligten sinnvoll und ausdrücklich gefordert. Dies sollte ausdrücklich – und als erwünscht – in die Seminaurausschreibung aufgenommen werden.

## **5. Vernetzung, Praxisarbeit und Erfahrung**

Lernen in einer festen, über einen längeren Zeitraum arbeitenden Gruppe kann vorteilhaft sein, da die Vertrautheit in der Gruppe ein lernfreundlicheres Umfeld schafft und über die Veranstaltungen hinaus sich eine Vernetzung und Kooperation zwischen den Teilnehmenden entwickeln kann. Kollegiale Beratung wäre geeignet, den bei Teilnehmenden regelmäßig festzustellenden hohen Beratungsbedarf im Einzelfall abzudecken.

Aufgrund der Schwierigkeiten bei der Einrichtung von festen Lerngruppen (z.B. fehlende Flexibilität bei Kurskapazitäten) können die Kursangebote der Inklusions-/Integrationsämter folgende Alternativen vorsehen:

### **5.1 Praxistage, Vertiefungstage, Workshops**

Bei Kursen, die neben der Wissensvermittlung auch den Erwerb von Handlungskompetenzen vorsehen wie z.B.

- Grundkurs
- Beratungstraining
- Konfliktlösungsseminar
- BEM und Inklusionsvereinbarung

wird ein bereits im Programm festgelegter Praxistag (nach etwa 3 bis 4 Monaten) angeboten.

---

Vorteile: Teilnehmende berichten aus ihren gemachten Erfahrungen und begreifen sich als „gemeinsam lernend“. Inklusions-/Integrationsämter erhalten eine Rückmeldung, was ist vom Seminar in Erinnerung geblieben („gelernt worden“), was war brauchbar.

## **5.2 Durchführung von „Praxisforen“**

Dabei handelt es sich um eintägige Veranstaltungen, deren Teilnehmendenzahl deutlich über der von Schulungsveranstaltungen liegen kann. Eingeladen werden beispielsweise

- alle Grundkursteilnehmende eines Jahres,
- alle Gesamtschwerbehindertenvertreter,
- langjährige, erfahrene Funktionsträger etc.

Denkbare Inhalte/Ziele:

- Anknüpfen an die absolvierten Kurse („Was hat Ihnen der Grundkurs gebracht?“)
- Präsentation aktueller Themen (Info-Börsen o. Referat(e))
- Bildung regionaler Arbeitskreise

Durch die eintägige Veranstaltungsform hält sich der organisatorische Aufwand in einem vertretbaren Rahmen.

## **5.3 Einsatz von E-Learning-Angeboten**

Zeitgemäße Angebote der Erwachsenenbildung schließen nicht erst seit der Corona-Pandemie Elemente des E-Learnings und deren Barrierefreiheit zwingend mit ein. Auch im Hinblick auf das digitale Lernen strebt die BIH daher die (Weiter-)Entwicklung eines einheitlichen Angebotes bei allen Inklusions-/Integrationsämtern an, dass allen Arbeitgebern, Inklusionsbeauftragten, Vertrauenspersonen, Betriebs- und Personalräten zur Verfügung steht und die oben dargestellten Leitgedanken der BIH-Kurskonzepte berücksichtigt.

Einzelne digitale Angebote für die Aneignung von Wissen im Selbststudium halten die BIH wie auch einige Inklusions-/Integrationsämter auf ihren Internetseiten schon längere Zeit bereit. Die flächendeckende Einführung unterschiedlicher E-Learning-Angebote mit und ohne Referierenden erfolgte im Zeitraum von 2020 bis 2025 im Rahmen eines aus den Mitteln des Ausgleichsfonds beim BMAS finanzierten Projektes. Die neuen E-Learning-Angebote ermöglichen u. a. zeit- und ortsunabhängiges Lernen, Informieren und Austauschen und werden individuellen Lebens- und Arbeitswirklichkeiten der Zielgruppen in einer sich aktuell schnell und permanent veränderten Arbeits- und Lernwelt gerecht. Der Herstellung von Barrierefreiheit bzw. -armut wurde im Projektkontext größtmöglicher Stellenwert beigemessen. Die sogenannte BIH-Akademie mit den Web Based Trainings der Inklusions-

---

/Integrationsämter findet sich unter <https://akademie.bih.de>. Sie ist für die interessierte Fachöffentlichkeit kostenfrei zugänglich. Die in der BIH-Akademie zusammengefassten Web Based Trainings gibt es sowohl in umfassenden Themenbereichen – wie auch in kurzen themenspezifischen Micro-Learning-Einheiten, die keinen Anspruch auf vollständiges Umfassen eines Themenbereichs legen, sondern einen schnellen Einstieg in Themenbereiche ermöglichen sollen und Hinweise zur Vertiefung des Wissens beinhalten.

Die Integration von Präsenz- mit Online-Formaten in Form von sogenannten Blended-Learning-Seminaren wird sukzessive umgesetzt. Mit der Entwicklung solcher Konzepte wird perspektivisch den sich veränderten Rahmenbedingungen von Arbeitgebern, Teilnehmenden wie auch Referierenden ohne Qualitätsverlust oder Verzicht auf Seminarinhalte Rechnung getragen werden.

Die BIH verfolgt das Ziel, dass die Inklusions-/Integrationsämter auf der Grundlage des SGB IX und der SchwbAV ein vielfältiges, strukturiertes und zielgruppenorientiertes Angebot an Präsenzseminaren und E-Learning-Formaten in einem angemessenen Verhältnis sowie sinnvoll miteinander verknüpft bereithalten, um damit einen stetigen und nachhaltigen Beitrag zur Weiterentwicklung und Verankerung von Inklusion in der Gesellschaft zu leisten.

Dem sich mit der Entwicklung der neuen E-Learning-Formate veränderten Anforderungsprofil der Mitarbeitenden im Schulungsgeschäft der Inklusions-/Integrationsämter wird in den entsprechenden Stellenbeschreibungen Rechnung getragen. Die Mitarbeitenden sind sowohl als Referenten tätig, übernehmen im Zuge der Entwicklung der neuen E-Learning-Formate aber auch die Aufgaben von Drehbuchautoren, fachlicher Qualitätssicherung wie auch der Testung und Weiterentwicklung der EDV-technischen Umsetzung. Die Inklusions-/Integrationsämter qualifizieren ihre Mitarbeitenden kontinuierlich, um ein integrierendes, nachhaltiges Kursangebot mit qualitativ hochwertigen und analogen wie digitalen Formaten sicherzustellen und weiterzuentwickeln.