
Im Gespräch: Johannes Magin, Vorstandsvorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfachdienste Bayern

Moderation: Manuela Müller im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen e. V. (BIH)

00:00:07:17 - 00:00:48:13

Manuela Müller: Herzlich willkommen zum Podcast heute aus einem ganz besonderen Anlass: dem 25-jährigen Jubiläum der Integrationsfachdienste IFD. Am 1. Juli 2001 trat Paragraf 192 in Kraft und schuf damit die gesetzliche Grundlage für die Arbeit der bundesweit tätigen Integrationsfachdienste. Die IFD unterstützen Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellte, bei der beruflichen Eingliederung. Weitere Aufgaben sind die Sicherung und Vermittlung von Arbeitsplätzen. Ich freue mich sehr, zum Podcast einen ausgewiesenen Experten begrüßen zu dürfen. Johannes Magin, Vorstandsvorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfachdienste Bayern. Herzlich willkommen, Herr Magin!

00:00:56:22 - 00:00:57:19

Johannes Magin: Danke schön, Frau Müller.

00:00:57:24 - 00:01:14:18

Manuela Müller: Herr Magin, die IFD wurden nicht im luftleeren Raum gegründet. Bereits vor der Verabschiedung des Gesetzes hat es Unterstützungsangebote für die berufliche Eingliederung gegeben. Welche Angebote waren das und an welche Personengruppe richteten sie sich im Besonderen?

00:01:14:22 - 00:02:00:08

Johannes Magin: Ja, das ist richtig. 2001 ist formal die Gründung der Integrationsfachdienste und auch unter dieser Bezeichnung und bundesweit einheitlich. Vorausgegangen waren verschiedene Modellvorhaben, verschiedene Erprobungen in

mehreren Bundesländern, in denen man diesen Grundgedanken, „wir müssen eigentlich die Unterstützung zu den Menschen bringen“, geprobt und umgesetzt hat. Das hatte verschiedene Ansätze, verschiedene Bezeichnungen. In manchen Ländern hieß es schon Integrationsfachdienst, in anderen, wie zum Beispiel hier bei uns in Bayern hießen sie anfangs Arbeitsassistenten und das war auch vor 2001 schon ein Merkmal, dass sich die Dienste auch für verschiedene spezielle Fragestellungen gegründet hatten.

00:02:00:10 - 00:02:36:01

Also da gab es Dienste, die speziell für Menschen mit Hörbeeinträchtigung, Dienste für Menschen mit Sehbeeinträchtigungen oder Dienste für Menschen mit psychischen Erkrankungen, die im Arbeitsleben ja ihre Unterstützung bekommen sollten. Also es gab verschiedene Dienste, zum Beispiel manche waren angesiedelt bei sozialpsychiatrischen Diensten als zusätzliches Beratungsangebot speziell für Fragen der Teilhabe im Arbeitsleben. Andere waren an spezialisierten Beratungsstellen angesiedelt, zum Beispiel für Menschen mit Hörbeeinträchtigung.

00:02:36:03 - 00:03:11:19

So gab es eine zunehmende Landschaft von Unterstützungsdiensten und es gab durchaus Gespräche im Vorfeld von 2001 und Bestrebungen, das bundesweit in einen einheitlichen Rahmen zu gießen. Das hat zum Schluss dazu geführt, dass man 1998 ein Modellvorhaben ins Leben gerufen hat, das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, so hieß es damals noch, hat dieses Modellvorhaben dann zwischen 1998 und 2000 durchgeführt, in allen Bundesländern, hat das Ganze dann evaluiert und aus diesen Erkenntnissen heraus dann ja die Aufgabenbeschreibung des Integrationsfachdienstes im Sozialgesetzbuch IX formuliert.

00:03:27:13 - 00:03:38:07

Manuela Müller: Ja, und ist es richtig, dass sich die IFD vorwiegend um Menschen mit seelischer oder geistiger Beeinträchtigung kümmern sollen?

00:03:38:12 - 00:04:22:12

Johannes Magin: Das ist inzwischen so, also wir haben ja in der Personenkreisbeschreibung der Integrationsfachdienste ganz speziell diese beiden Gruppen genannt,

häufig natürlich in Kombination mit anderen vermittlungshemmenden Merkmalen. Aber nach wie vor gibt es natürlich Menschen mit Hörbeeinträchtigung, die eine Unterstützung oder mit Sehbeeinträchtigung beispielsweise, die eine Unterstützung vom Integrationsfachdienst brauchen, für ihre berufliche Teilhabe und der Vorteil jetzt ist ja, dass wir seit 2001 einen einheitlichen Dienst haben, der eben über alle Formen von Beeinträchtigungen hinweg die Leistung erbringen kann.

00:04:22:14 - 00:04:51:04

Manuela Müller: Um es noch einmal kurz zusammenzufassen, sind die Aufgaben der IFD grob gesagt in drei Bereiche unterteilt, die berufliche Sicherung, Arbeitsplatzvermittlung und Übergänge von der Schule in den Beruf beziehungsweise von Werkstätten für Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Haben Sie denn auch ein Beispiel aus der Praxis für uns, dass relativ typisch ist für die Arbeit des IFD oder das Ihnen besonders im Gedächtnis geblieben ist?

00:04:51:06 - 00:05:25:07

Johannes Magin: Ein Beispiel, das ich aus eigener Anschauung auch nennen kann, ist die Vermittlung einer jungen Frau mit einem abgeschlossenen Studium, die aber während des Studiums eine schwere psychische Erkrankung entwickelt hatte. Die ja auch eine Diagnose hat, wo klar ist, diese Erkrankung ist jetzt nicht eine einmalige Episode gewesen, sondern es ist zu erwarten, dass die Erkrankung immer wieder auftritt.

00:05:25:09 - 00:06:14:01

Und klar ist bei dieser Erkrankung: Das wirkt sich aus auf die Arbeitsleistung. Also obwohl formal ein Hochschulabschluss vorliegt, gibt es Denkstörungen in Form von Konzentrationsschwächen, dass komplexe Zusammenhänge nicht mehr so erfasst werden können, dass die Arbeit sehr, sehr viel Absicherung verlangt, also Absicherung im Sinne von „ich frage zurück nach dem nächsten Schritt“ und so weiter. Plus, und das ist auch gerade bei solchen Erkrankungen ja nicht ganz selten, dass halt immer wieder auch mal Fehltag dazukommen, sodass man bei der Arbeitsorganisation genau auf diese Beeinträchtigungen Rücksicht nehmen muss.

00:06:14:04 - 00:06:55:21

Das heißt, der Integrationsfachdienst muss dann vor Ort kommen, muss im Prinzip Arbeitsabläufe durchsprechen. Es geht dann darum, dass man Hilfsmittel erstellt wie Checklisten, wie anschauliches Bildmaterial, wie die Arbeitsschritte nacheinander kommen. Es geht darum, dass man Verständnis beim Arbeitgeber weckt, dass man sagt: „Da ist jemand, hat einen Hochschulabschluss, also hat schon mal bewiesen, was sie kann. Aber sie kann es leider aufgrund der Erkrankung nicht mehr in dem Umfang realisieren und deswegen ist es nicht seltsam, wenn man dann eben entsprechende Hilfsmittel und Strukturierung für die Arbeitsplätze macht.“

00:06:55:22 - 00:07:20:01

Der Arbeitgeber muss – und das ist dann manchmal Überzeugungsarbeit, genauso war es in dem Fall auch, sich klar machen: Na ja, zeitkritische Aufgaben, die können schwierig werden, wenn die Person grad dann unter Druck gerät und aufgrund des Druckes nicht so standhält, vielleicht tatsächlich auch krank wird. Und irgendwo wartet jemand im Team auf ein Arbeitsergebnis. Da kann man sich vorstellen, dass das nicht gut geht.

00:07:20:06 - 00:07:46:10

Und da muss man den Arbeitgeber überzeugen. Also lieber die Aufgaben, die zeitlich nicht so kritisch sind – in dem Fall war es dann schon auch so, dass der Arbeitgeber relativ bald gesagt hat, „ich weiß nicht, ob das gut geht“. Hier gibt es die Möglichkeit des Präventionsverfahrens nach Paragraph 167 Absatz 1, SGB IX, das ist ja ein Verfahren, wo der Arbeitgeber sich ans Inklusionsamt wendet und sagt: „Hier liegt eine Gefährdung des Beschäftigungsverhältnisses vor. Ich brauche eine Beratung, ich brauche Unterstützung.“ In dem Fall ging es tatsächlich darum, dass der Arbeitgeber gesagt hat, „ich brauche auch schon eine gewisse finanzielle Unterstützung, weil die Arbeitsleistung einfach deutlich unter dem ist, was ich üblicherweise erwarte“. Aber das Arbeitsbeschäftigungsverhältnis konnte erhalten werden.

00:08:07:23 - 00:08:33:01

Manuela Müller: Das ist ja ein großer Erfolg. Also gerade die psychischen Erkrankungen sind ja weit verbreitet und da muss man dann tatsächlich diese Lohnkostenzuschüsse hervorheben, die einen großen Teil der Ausgaben der Integrations- und Inklusionsämter

ausmachen und dass somit eben Menschen mit Schwerbehinderung oder Behinderung geholfen werden kann.

00:08:33:03 - 00:09:17:00

Johannes Magin: Ja, vielleicht, wenn ich da ergänzen darf. Sie haben ja vorher nach den Erfolgsquoten gefragt. Also die Statistik der BIH zeigt gerade in dem Bereich der beruflichen Sicherung eine sehr hohe Erfolgsquote auf. Die liegt bei 85 Prozent. Da geht es häufig auch genau um diese Fallgestaltungen, wo Arbeitgeber oder das Arbeitsumfeld, sprich die Kolleginnen und Kollegen oder die Vorgesetzten sagen: „Wir schaffen es eigentlich nicht mehr.“ Und dann können wir relativ häufig, also 85 Prozent heißt schon, es ist eine sehr gute Aussicht darauf, dass auch Beschäftigungsverhältnisse in schwierigen Phasen gesichert werden können.

00:09:17:02 - 00:09:42:15

Wenn man von außen kommt und dann mit Leistungen auch kommt, wie eine finanzielle Leistung – wobei viele Arbeitgeber auch sagen, „ganz, ganz wichtig war auch, dass die Konflikte (die dann ja oft schon entstanden sind), dass die einfach auch besprochen werden können“. Dass man zu Lösungen kommt, die sowohl für die Kolleginnen und den Vorgesetzten, also für das Team gangbar sind, als auch für den Arbeitgeber. Und natürlich für den Betroffenen, für den Menschen.

00:09:45:18 - 00:10:03:02

Manuela Müller: Jetzt waren wir bei der aktuellen Arbeit. Wenn wir in die Zukunft schauen, was denken Sie, wie wird sich die Digitalisierung der Arbeitswelt und die künstliche Intelligenz, wie wird sich das auf die berufliche Teilhabe und die Arbeit der IFD auswirken?

00:10:03:04 - 00:10:29:00

Johannes Magin: Wir sehen als Integrationsfachdienst natürlich, weil wir viel, gerade im Bereich der Sicherung in die schwierigen Situationen reinkommen, da sehen wir zunächst mal die Schwierigkeiten, die vielfach entstehen durch Veränderungen von Tätigkeiten, die für viele Menschen nicht so ganz einfach sind, sich daran anzupassen. Und wir sehen auch durch den Wegfall von Arbeitsplätzen, dass der Druck in den Belegschaften sehr groß ist.

00:10:29:00 - 00:10:50:14

Und der betrifft natürlich auch Menschen mit Behinderung. Das sind Risiken, die mit der Digitalisierung und der künstlichen Intelligenz einhergehen. Man muss aber auch die Chancen immer wieder betonen und da sind wir Integrationsfachdienste – ich würde es mal so sagen – auch ein gutes Stück darauf angewiesen, dass andere dann auch immer wieder den Blick öffnen für die Chancen, die sich aus Digitalisierung ergeben.

00:10:50:16 - 00:11:35:22

Was sind das für Chancen? Das sind zum Beispiel digitale Hilfsmittel. Die BIH hat vor, ich kann es nicht genau sagen, ich glaube, vor zwei oder drei Jahren zum Beispiel eine App entwickelt, die nennt sich InACoach App. Und es ist eine relativ einfache Sache, wo man Tätigkeiten untergliedern kann, also Arbeitsabläufe untergliedern kann in einzelne Schritte. Und diese einzelnen Schritte kann man zum Beispiel mit Bildern aufbereiten, sodass ein Mensch, der jetzt zum Beispiel nicht lesen kann oder nicht gut lesen kann oder der Konzentrationsschwierigkeiten hat, mit dieser App auch komplexere Abläufe für sich strukturieren kann und dann eben abarbeiten kann, ohne dass er alle drei Minuten den Vorgesetzten fragen muss oder den Kollegen.

00:11:36:02 - 00:11:54:03

Solche Hilfsmittel, die versprechen schon auch Teilhabechancen für Menschen mit Behinderung. Die müssen meines Erachtens noch deutlich systematischer angepackt werden. Da muss noch mehr dafür geworben werden.

00:11:54:05 - 00:12:11:11

Manuela Müller: Ja, es gibt ja wirklich zahlreiche Beispiele, nicht nur die InACoach App, auch andere digitale Hilfsmittel, gerade auch an Industriearbeitsplätzen. Zum Abschluss würde ich ganz gern noch wissen, wer darf die Integrationsfachdienste beauftragen?

00:12:11:13 - 00:12:37:19

Johannes Magin: Also die Auftraggeber sind die diejenigen, die natürlich dann zum Schluss auch die Arbeit der Integrationsfachdienste bezahlen. Also spricht einfach das Inklusionsamt oder in manchen Bundesländern das Integrationsamt oder Rehabilitationsträger. Aber wer darf sich an uns wenden? An uns wenden dürfen sich

schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen für eine Erstberatung. Es darf sich auch ein Arbeitgeber an den IFD wenden, oder was ganz, ganz wichtig und häufig ist, jemand aus der sogenannten betrieblichen Helferguppe, sprich eine Schwerbehindertenvertretung, also eine Vertrauensperson des Schwerbehinderten. Das ist für uns häufig der Einstieg in einen Beratungsfall. Da sind wir ganz niederschwellig aufgestellt und das macht es möglich, dass diejenigen, die Unterstützung brauchen, auch zum IFD kommen.

00:12:59:11 - 00:13:27:05

Manuela Müller: Das war mir wichtig zu betonen, dass es eben nicht nur die Ämter sind, die sich an Sie wenden können, sondern dass eben auch die Interessenvertretungen und die Betroffenen selbst sich an Sie wenden können. Also das ganze Gespräch zeigt sehr eindrucksvoll, wie wichtig die fachkundige und personalisierte Unterstützung der Integrationsfachdienste ist und dass damit eine gelingende berufliche Teilhabe ermöglicht wird – für Menschen mit Behinderung ebenso wie für deren Arbeitgeber.

Damit stehen die Integrationsfachdienste seit einem Vierteljahrhundert für Brückenbau zwischen Menschen mit Behinderung und Arbeitgebern, zwischen Förderstrukturen und der Umsetzung in der betrieblichen Praxis. Vielen Dank, Herr Magin, für dieses interessante Gespräch und für Ihre Zeit.

Und Ihnen, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer, danke ich ebenfalls fürs Interesse. Wenn Sie mehr über die Arbeit der IFD und die Angebote für Arbeitgeber wissen möchten, finden Sie diesen Podcast und weitere wichtige Informationen auf bih.de.

Teilen Sie den Podcast gerne mit Menschen in Ihrem Umfeld. Bis zur nächsten Folge – machen Sie es gut.