



INTEGRATIONSFACHDIENSTE
Arbeitsverhältnisse begleiten
und sichern



Arbeitgeber für Inklusion!

Mehr Arbeitgeber von der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu überzeugen, hat sich Bundesarbeitsminister Hubertus Heil vorgenommen. Er setzt dabei auf die SBV.



Die SBV auf dem Weg

Die Integrationsämter begleiten Sie!

Liebe Leserin,
lieber Leser!



Foto: Thomas Ernst

Wenn es das Amt der Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen nicht gäbe, müsste man es erfinden! Herzlich beglückwünsche ich Sie als neue wie auch im Amt bestätigte Schwerbehindertenvertretungen (SBV) zu Ihrer Wahl. Vor Ihnen liegen – weitere – vier Jahre, in denen Sie für Ihre schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen im Betrieb sowie in der Dienststelle viel bewegen können und sicher auch werden.

Wir, die Integrationsämter, stehen Ihnen hierbei mit Rat und Tat zur Seite. Sie sind für uns neben den Inklusionsbeauftragten der Arbeitgeber die wichtigste Verbindung in die Betriebe. Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sichern und zu fördern, ist unsere gemeinsame Aufgabe. Die Integrationsämter können allerdings mit ihrem umfangreichen Angebot

an Beratung, Begleitung und Förderung selbst keine Arbeitsplätze schaffen. Dies kann nur im Betrieb oder in der Dienststelle erfolgen. Damit dies gelingt, unterstützen wir Sie dabei, professionell und erfolgreich zu agieren. Das hierfür notwendige Fachwissen vermitteln wir Ihnen in unseren Seminaren und Schulungen sowie durch unsere vielfältigen Publikationen und unser umfangreiches Internetangebot.

Die Rechte der SBV wurden 2017 gestärkt. Dies ist den Herausforderungen der zukünftigen Arbeitswelt geschuldet. Der demografische Wandel führt zu alter werdenden Belegschaften und zu einem Rückgang von Nachwuchs- und Fachkräften. Die Betriebe sind gut beraten, sich vermehrt mit gesundheitlicher Prävention und der Wiedereingliederung erkrankter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auseinanderzusetzen. Gravierende Veränderungen bei den Arbeitsprozessen sind zudem durch die Digitalisierung zu erwarten. Diese Veränderungen bergen selbstverständlich Risiken, aber auch viele Chancen für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Die Integrationsämter freuen sich, Sie wie bisher auf diesem Weg zu begleiten.

Ich wünsche Ihnen einen guten Start und viel Freude bei Ihrer Aufgabe!

Ihr Christoph Beyer
Vorsitzender der BIH und Leiter des LVR-Inklusionsamtes beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Köln

Integrationsämter & Inklusionsämter

In Nordrhein-Westfalen und Bayern wurden die Integrationsämter umbenannt in Inklusionsämter. Diese nehmen weiterhin die Aufgaben der Integrationsämter wahr.

Impressum

ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit • **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Tautausstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. • **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). • **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Gabriele Albert, Ely Lämmlein • **Beirat:** Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Lothar Weigel, Bayreuth; Simone Wuschek, Cottbus
Reportagen und Berichte: Gabriele Albert, Karl-Friedrich Ernst, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Susi Knoll • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Februar 2019 • **Beilagen:** Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt • Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier

Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

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

NACHRICHTEN



Kurz notiert

Termine, Statistik, Medien, Politik

- BIH Festakt: 100 Jahre Hauptfürsorgestellen
- DGB-Index: Gute Arbeit 2018
- Zwischenbericht: Nationaler Aktionsplan zur UN-BRK
- Fachmesse: REHAB 2019
- Rückblick: Inklusionstage

4

SCHWERPUNKT



SBV START 2018

Viel Erfolg im neuen Amt!

Die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind jetzt neu gewählt und beginnen in diesen Wochen mit ihrer Arbeit. „Es ist ein wichtiger Einsatz für die Inklusion am Arbeitsmarkt“, so bezeichnet Bundesarbeitsminister Hubertus Heil das Engagement der Vertrauenspersonen. Damit der Start gelingt, geben Experten aus Betrieben, Dienststellen und Integrationsämtern ihre Erfahrungen weiter.

- Interview mit Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales
- Stimmen aus der Praxis
- Bildungsexperten im Gespräch

6

INTERNET

**SBV START
KOMPAKT**

Alles, was Sie für den Start brauchen

www.integrationsaemter.de/start

- Broschüren: zum Nachlesen
- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft
- Alles online: Medien und Unterlagen

11

BERATUNG



Neue Fördermöglichkeit

Das Budget für Arbeit

Eine Chance für wesentlich behinderte Menschen. Das Budget für Arbeit soll sie auf ihrem Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen. Wie wird es eingesetzt? Wer ist dafür zuständig? Ein Beispiel aus der Praxis.

12

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Wahlanfechtung: Wahl des Betriebsrats
- Schwerbehinderteneigenschaft: Pflichtverletzung
- Bewerbungsverfahren: Einladungspflicht

13

FORUM



Integrationsfachdienste

40 Jahre Erfahrung als Problemlöser

Die Integrationsfachdienste haben sich bewährt. Sie begleiten und sichern Arbeitsverhältnisse seit vielen Jahrzehnten. Vieles hat sich während dieser Zeit geändert und wurde neu ausgerichtet. Der aktuelle Stand kurz zusammengefasst.

14



KURZ NOTIERT



Das KVJS-Integrationsamt informiert und berät auf der REHAB

**Fachmesse
Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen**



Übergang Schule – Beruf ist das Thema des KVJS-Integrationsamtes des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) auf der diesjährigen REHAB: der 20. Fachmesse für Rehabilitation, Therapie, Pflege und Inklusion in Karlsruhe. Am Messestand des KVJS-

Integrationsamtes kann durch eigenes Erleben an einer Kletterwand erfahren werden, wie Hindernisse, mit Unterstützung der Integrationsfachdienste, nicht nur umgangen, sondern ausgeräumt werden können. Experten aus Schule und Beruf, Vertreter des KVJS-Integrationsamtes und der Integrationsfachdienste beraten und informieren. Außerdem präsentieren rund 450 Aussteller aus 18 Ländern die neuesten Reha-, Orthopädie- und Medizintechnikprodukte sowie Innovationen für Pflege und Therapie. Zahlreiche Vorträge, Live-Vorfürhungen, Diskussionsrunden und Fortbildungen runden das Rahmenprogramm ab. Die REHAB findet vom 16. bis 18. Mai 2019 in der Messe Karlsruhe statt. Das KVJS-Integrationsamt ist in Halle 1 Stand D47 zu finden.

Mehr unter: www.rehab-karlsruhe.com/de

**DGB-Index
Gute Arbeit 2018**

Seit 2007 werden für den Index Gute Arbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) einmal im Jahr Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. 2018 waren es bundesweit über 8.000 Arbeitnehmer aus allen Branchen, Berufen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen und Betriebsgrößen. Neben den jährlichen Fragen zur Arbeitsbelastung, dem Einkommen, dem Sinn der Arbeit und der Ressourcenausstattung lag der Schwerpunkt in diesem Jahr auf der Arbeit mit und am Menschen (Interaktionsarbeit). Analysiert und aufbereitet wurden im Index die Verbreitung interaktiver Arbeit, ihre emotionalen und körperlichen Anforderungen sowie spezifische Belastungsmomente. Ein Ergebnis ist, dass trotz positiver Konjunktur und guter Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt die Beschäftigten in Deutschland ihre Arbeitsbedingungen kritisch bewerten. Insbesondere psychische und emotionale Belastungen, Stress bei der Arbeit, die Sorge vor einer fehlenden Alterssicherung und die mangelnde Wertschätzung durch den Arbeitgeber belasten.

Mehr unter: www.index-gute-arbeit.dgb.de



Psychische und emotionale Anforderungen belasten

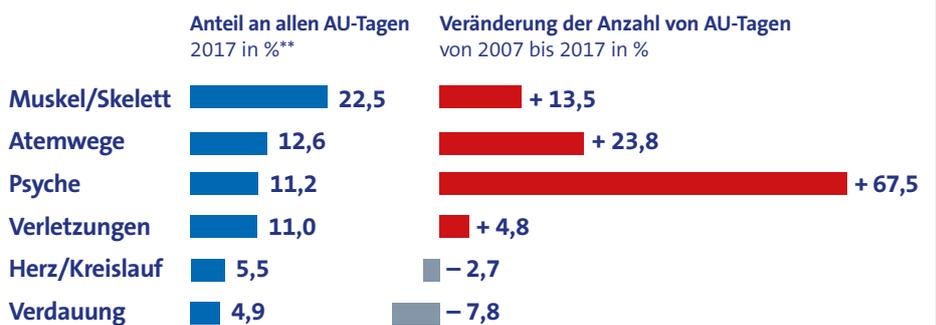
**Statistik
Psychische Erkrankungen**

Das Volumen von Arbeitsunfähigkeitstagen durch psychische Erkrankungen unter Arbeitnehmern in Deutschland hat 2017 weiter zugenommen, während es bei anderen Krankheitsarten überwiegend Rückgänge gegenüber dem Vorjahr gab. Das zeigt der neue „Fehlzeiten-Report 2018“ des Wissenschaftlichen Instituts der Ortskrankenkassen (WIdO) für erwerbsfähige AOK-Mitglieder. Die Zunahme der Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen hält seit Jahren an.

Schwerpunkte von Arbeitsunfähigkeit

in %

Arbeitsunfähigkeitstage von Arbeitnehmern in Deutschland*: die wichtigsten Krankheitsgruppen



Quelle: WIdO imu 107 0918

*Basis: Erwerbstätige AOK-Mitglieder

**Rest zu 100 = Übrige zusammen



Säule des Sozialsystems 100 Jahre Hauptfürsorgestellen



Alles beginnt im Winter 1919. Der Erste Weltkrieg ist gerade erst vorbei. Eine halbe Million Kriegsbeschädigte und unzählige Kriegswaisen und -witwen stehen vor einer sozialen Notlage. Die ersten staatlichen Hauptfürsorgestellen entstehen. Diese Geburtsstunde würdigte die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) mit einem Festakt am 7. Februar in Berlin. „Vor genau 100 Jahren wurde ein wichtiger Baustein für unser heutiges Sozialsystem gelegt“, so BIH-Vorsitzender Christoph Beyer. Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales überbrachte Staatssekretärin Kerstin Griesse Glückwünsche. Sie lobte die sehr gute Zusammenarbeit und den intensiven fachlichen Austausch zwischen dem Ministerium und den Gremien der BIH. Die Aufgaben der Hauptfürsorgestellen haben sich im Verlauf ihrer Geschichte gewandelt. So gingen im Juli 2001 die Integrationsämter aus den früheren Hauptfürsorgestellen hervor. Die Hauptfürsorgestellen sind heute ausschließlich für die Kriegsopferfürsorge und andere Zielgruppen des sozialen Entschädigungsrechts wie Opfer von Gewalttaten zuständig, während die Integrationsämter die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben fördern.

Eine Festschrift sowie Bilder von der Veranstaltung sind zu finden unter: www.sozialeentschaedigung.de und www.integrationsaemter.de



Christoph Beyer, BIH-Vorsitzender, begrüßte die zahlreichen Gäste aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zum Festakt in der Heilig-Kreuz-Kirche in Berlin



UN-Behindertenrechtskonvention Zwischenbericht zum Nationalen Aktionsplan

Deutschland ist auf einem guten Weg zu mehr Inklusion. Das geht aus dem Zwischenbericht zum Nationalen Aktionsplan zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hervor. Das Bundeskabinett hat deswegen verabredet, den Nationalen Aktionsplan 2.0 (NAP 2.0) bis Mitte 2020 fortzuschreiben. Damit fördert die Bundesregierung die Inklusion von Menschen mit Behinderungen durch gezielte Maßnahmen auf der Bundesebene. Der NAP 2.0 enthält 175 Maßnahmen in 13 Handlungsfeldern. Außerdem werde der NAP 2.0 auch unter dem Gesichtspunkt „Inklusion und Digitalisierung“ unter Beteiligung von Experten fortgeschrieben, um einer inklusiven Gesellschaft weiter näherzukommen.

Mehr unter: www.gemeinsam-einfach-machen.de

Inklusionstage 2018 Motto: inklusiv – digital

Ende November 2018 fanden in Berlin die Inklusionstage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales statt. Unter dem Motto „inklusiv – digital“ diskutierten rund 500 Gäste aus Sozial-, Wohlfahrts- und Behindertenverbänden, der Wissenschaft, von Unternehmen und vor allem auch Menschen mit Behinderungen Chancen und Risiken der Digitalisierung für Menschen mit Behinderungen. In verschiedenen Workshops und Foren wurde über digitale Dienstleistungen, digitale Partizipation, Barrierefreiheit und Digitalisierung sowie über Digitalisierung in Bildung und Arbeit, aber auch über Datenschutz und Persönlichkeitsrechte im digitalen Zeitalter diskutiert. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil nahm die Impulse auf, um sie in die Digitalstrategie der Bundesregierung einzubringen.

Mehr unter: www.gemeinsam-einfach-machen.de





Viel Erfolg im neuen Amt!

Die neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen (SBV) beginnen jetzt mit ihrer Arbeit. Was erwartet sie? Wer unterstützt sie? Der Schwerpunkt dieser ZB befasst sich damit. Tipps und Ratschläge aus Betrieben und Dienststellen sowie vom Integrationsamt werden vorgestellt und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil äußert sich zu seinen Plänen, die Teilhabe am Arbeitsleben für schwerbehinderte Menschen zu verbessern.

Arbeitgeber für Inklusion gewinnen

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) im Gespräch mit der ZB.

ZB Herr Minister Heil, Sie haben im letzten Jahr zu einer regen Wahlbeteiligung für die SBV-Wahlen aufgerufen, damit die SBV auch in Zukunft auf einem breiten demokratischen Fundament steht und sich gestärkt für Inklusion einsetzen kann. Die neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen haben jetzt ihr Amt angetreten. Was können Sie ihnen mit auf den Weg geben?

Hubertus Heil Durch das Bundesteilhabegesetz konnten wir wichtige Verbesserungen erreichen, die die Arbeit der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen deutlich erleichtern. Allein dadurch, dass der Schwellenwert für die Freistellung der Schwerbehindertenvertretung von 200 auf 100 schwerbehinderte Menschen gesenkt wurde, erhalten viele Vertrauenspersonen nun eine Freistellung. Das festigt ihre Position innerhalb ihrer Unternehmen oder Behörden. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, allen Vertrauenspersonen ganz herzlich für ihren wichtigen Einsatz zu danken!

ZB Vor zehn Jahren ist die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten

und Deutschland hat sich verpflichtet, die Inklusion umzusetzen. Hierbei ist Teilhabe am Arbeitsleben ganz entscheidend. Was werden Sie konkret unternehmen, um in diesem Bereich die Situation zu verbessern?

Heil Mit einer ganzen Reihe von Initiativen und Programmen sowie dem Bundesteilhabegesetz haben wir in der jüngeren Vergangenheit spürbare Verbesserungen für die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht. Das ist uns Ansporn weiterzumachen. Ein Schlüssel zu erfolgreicher Inklusion auf dem Arbeitsmarkt ist, die Arbeitgeber dafür zu gewinnen. Deswegen wollen wir noch mehr Arbeitgeber überzeugen, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein Gewinn ist. Und wir wollen ergänzend zum Budget für Arbeit ein Budget für Ausbildung einführen, um auch die Berufsausbildung inklusiver zu gestalten.

ZB Die Ausgleichsabgabe hat neben der Ausgleichsfunktion auch die Funktion, Arbeitgeber zu motivieren, schwerbehin-

derte Menschen zu beschäftigen. Über 160.000 Betriebe und Dienststellen sind in Deutschland beschäftigungspflichtig. Rund 25 Prozent von ihnen beschäftigen keine schwerbehinderten Menschen. Reicht die Antriebsfunktion der Ausgleichsabgabe noch aus?

Heil Der Arbeitsmarkt entwickelt sich auch bei den Menschen mit Behinderungen positiv. Nie waren mehr schwerbehinderte Menschen in Arbeit als heute. Daran hat das System von Beschäftigungspflicht und Ausgleichsabgabe entscheidenden Anteil. Wir werden mit einer neuen Initiative gezielt bei den Arbeitgebern, die trotz Pflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, beginnend ab Frühjahr 2019 intensiv für das Arbeitskräftepotenzial der schwerbehinderten Menschen werben. Wenn es uns durch diese Aufklärungsarbeit aber nicht gelingt, mehr beschäftigungspflichtige Unternehmen davon zu überzeugen, Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben, müssen wir uns Gedanken machen, ob wir bei der Ausgleichsabgabe etwas ändern.

ZB Barrierefreiheit ist meist eine wichtige Voraussetzung für die Teilhabe am Arbeitsleben. Wie ist der Stand in der Praxis? Welche Maßnahmen werden Sie ergreifen, um die Betriebe und Dienststellen bei der Umsetzung zu unterstützen?

Heil Für mein Ministerium ist Barrierefreiheit ein zentrales Thema. Kernstück ist das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG). Das BGG verpflichtet unter anderem die Bundesbehörden dazu, bauliche Barrieren abzubauen und die Barrierefreiheit bei Um- und Neubauten zu berücksichtigen. Wir wollen aber auch den privaten Unternehmern als Arbeitgeber helfen, Strukturen und Maßnahmen zu entwickeln, um Menschen mit Behinderungen einzustellen. Dazu gehört auch die Forschung darüber, wie Barrieren in Betrieben abgebaut werden können bzw. wie man am besten Barrieren nicht entstehen lässt. Wir denken, dass der Blick über den Tellerrand hinaus lohnt, und haben eine international vergleichende Studie zur Barrierefreiheit in Unternehmen in Auftrag gegeben. Wir wollen einen Überblick über Maßnah-

men und Möglichkeiten für ein barrierefreies Arbeitsumfeld in anderen Ländern gewinnen und überlegen, was auch bei uns funktionieren könnte und dies dann deutschen Unternehmen und ihren Verbänden als Anregung zur Verfügung zu stellen.

ZB Ein Hauptanliegen des SGB IX ist es, die Koordination der Leistungen und das Zusammenwirken der Leistungsträger zu gewährleisten. Ist dies zufriedenstellend gelungen?

Heil In der Vergangenheit haben die Zusammenarbeit der Leistungsträger und ihre Abstimmung untereinander gerade in komplexen Fällen oftmals nicht zufriedenstellend funktioniert. Deshalb haben wir die gesetzlichen Grundlagen im SGB IX, wo es um die Rehabilitation

und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen geht, im Zuge des Bundesteilhabegesetzes präzisiert und geschärft. Die Betroffenen können nun in den neuen Teilhabeplanverfahren stärker mitreden. Sie können zum Beispiel die Durchführung einer Teilhabeplankonferenz verlangen oder sich bei Untätigkeit der Behörden in bestimmten Fällen selbst beschaffte Leistungen erstatten lassen. Für eine belastbare Bilanz, welche Wirkung die neue Gesetzeslage in der Praxis zeigt, ist es noch zu früh. Hier setze ich auf die ebenfalls neu eingeführte Verpflichtung, zentrale Daten zum Rehabilitations-Prozess bundesweit zu erfassen. Der darauf aufbauende Teilhabeverfahrensbericht wird erstmals Ende dieses Jahres veröffentlicht und dann jährlich für mehr Transparenz sorgen. ■



**SBV
START
KOMPAKT**



Foto: Klaus Fricke

Wie ein guter Start ins Amt gelingt

Die ZB hat sich in Betrieben und Dienststellen umgehört ...



Foto: Michael Bamberg

„Barrierefreiheit ist eine ganz entscheidende Voraussetzung für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Da ich kleinwüchsig bin, habe ich darauf natürlich ein besonderes Augenmerk. Ich meine aber auch die „Barrieren im Kopf“, die viele von uns noch haben. Sie gilt es zu beseitigen, denn jeder schwerbehinderte Beschäftigte ist auch ein wertvoller Mitarbeiter und dafür kann und sollte sich die Schwerbehindertenvertretung von Anfang an einsetzen und stark machen!

Lydia Maus (57) ist Schwerbehindertenvertreterin und Betriebsrätin im Werk Stöcken (Hannover) der Continental Reifen Deutschland GmbH. Von den insgesamt 3.800 Beschäftigten sind 180 schwerbehindert oder gleichgestellt.

„Die Schwerbehindertenvertretung braucht zur Durchsetzung ihrer Ideen Verbündete. Ein wichtiger interner Partner ist für mich der Betriebsrat. Deswegen war es mir zu Beginn meiner Tätigkeit als Schwerbehindertenvertreterin wichtig, eine gute kollegiale Basis mit dem Betriebsrat zu finden. Mein Tipp: Überzeugen Sie den Betriebsrat davon, dass Sie keine Konkurrenz sind, sondern gemeinsame Interessen haben und vor allem als Team erfolgreich sind.

Ute Rehm-Schmid (50) ist Gesamtschwerbehindertenvertreterin und seit 2018 auch Betriebsrätin bei der August Faller GmbH & Co. KG im badischen Waldkirch. Der Hersteller für pharmazeutische Verpackungslösungen beschäftigt in allen deutschen Werken rund 900 Mitarbeiter, von denen 51 schwerbehindert sind.



„Präsenz zeigen, sich bekannt machen: Das ist mein Tipp für die neu gewählten Schwerbehindertenvertretungen. Es gibt viele gute Gelegenheiten, um sich in seiner Rolle und Funktion einzubringen, zum Beispiel regelmäßige Teilnahme an Personal- oder Betriebsratssitzungen, Monatsgesprächen, wie auch weiteren Gremien und Arbeitsgemeinschaften. Dies sichert die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung und dient somit der Stärkung der berechtigten Interessen der Beschäftigten. Des Weiteren ist es wichtig, sich im größeren Rahmen, wie auf Personal- oder Betriebsversammlungen, Begrüßungsveranstaltungen für neue Beschäftigte, immer wieder einzubringen. Auf diese Weise werden Hemmschwellen abgebaut und es können Kontakte auf allen Ebenen geknüpft werden.“

Stefanie Lanz-Hafki (40) ist die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei KiTa Bremen, einem Eigenbetrieb der Stadtgemeinde Bremen, mit rund 2.500 Beschäftigten. Sie vertritt die Interessen von derzeit 115 schwerbehinderten und gleichgestellten Personen.



„Als neu gewählte Schwerbehindertenvertretung haben Sie einen frischen Blick „auf das, was läuft“. Seien Sie optimistisch, dass Sie als Interessenvertretung etwas verändern können, weil nichts, „was schon immer so schwierig war“, so bleiben muss. Seien Sie auch offen für die Argumente oder die Sichtweise der Arbeitgeberseite, weil Sie dann vermutlich entdecken, dass man auch dort das „Bessere“ will, vielleicht mit einer anderen Vorstellung über den Weg dorthin. Aber darüber kann man ja diskutieren!“

Irmgard Franken (57) ist seit Juli 2009 Inklusionsbeauftragte der Stadt München und leitet das Gesundheits- und Eingliederungsmanagement. Rund 38.000 Mitarbeiter arbeiten für die Stadt München, davon sind 2.300 schwerbehindert oder gleichgestellt.



Fit für die Praxis

Die Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sind für die Integrationsämter wichtige Partner. Das Informations- und Bildungsangebot der Integrationsämter möchte die SBV dabei unterstützen, ihre vielfältigen Aufgaben erfolgreich und akzeptiert zu bewältigen.

Worauf dabei besonders zu achten ist, haben wir Ulrich Römer und Christian Vedder vom KVJS-Integrationsamt in Karlsruhe gefragt.

ZB Was können Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen als Trainer der Kursangebote der BIH den neu gewählten SBV raten, damit der Einstieg ins Amt gelingt?

Ulrich Römer Das Amt erfordert eine gewisse Sensibilität und auch diplomatisches Geschick, um ans Ziel zu kommen. Mit „dem Kopf durch die Wand“ funktioniert es nicht. Man muss wissen, wie man die Dinge angeht, und man muss sich in dem sicher sein, was man tut. Das heißt, ohne fundiertes Basiswissen wird der Einstieg schwierig werden. Deswegen mein Rat: Eignen Sie sich zuerst dieses Fachwissen an, bevor Sie agieren. Dazu können Sie zum Beispiel einen dreitägigen Grundkurs der Integrationsämter besuchen.

Christian Vedder Nutzen sollten Sie auch unbedingt die Online-Medien der BIH, wie zum Beispiel das BIH LeistungsNAVI zum Förderangebot (www.leistungsnavi.integrationsaemter.de), das Online-Fachlexikon ABC mit allen Stichworten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sowie das BIH Forum (siehe Seite 11). Hier erhalten Sie schnell und unkompliziert Antworten auf Ihre Fragen. Und wenn Sie auf Print nicht ganz verzichten wollen: Mit der ZB SPEZIAL Die Schwerbehindertenvertretung sind Sie sehr gut aufgestellt.

STARKE VERTRAUENSPERSONEN SIND UNSERE BESTE EMPFEHLUNG

ZB Was ist noch wichtig?

Römer Die neu gewählten SBV müssen ihre Ansprechpartner kennen – intern wie auch extern. Sie müssen im Betrieb wissen: Wer ist mein Ansprechpartner beim Betriebsrat? Mit wem verhandle ich beim Arbeitgeber? Hat er einen Inklusionsbeauftragten? Und das gilt auch für die externen Partner: Wer ist mein Ansprechpartner beim Integrationsamt, bei der Agentur für Arbeit, bei der Deutschen Rentenversicherung, bei den Berufsgenossenschaften, beim Betriebsärztlichen Dienst oder beim Betriebsarzt?

Vedder Sie müssen keine allzu große Scheu vor den externen Partnern haben. Denn: Die Integrationsämter verstehen sich als Dienstleister. Deswegen: Gehen Sie auf Ihr Integrationsamt zu, rufen Sie an und



Ulrich Römer (oben) und Christian Vedder vom KVJS-Integrationsamt in Karlsruhe



Wie fülle ich das Amt aus? ZB SPEZIAL DIE SCHWERBEHINDERTEN- VERTRETUNG

Grundlagen, Tipps, Beispiele, Muster
Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/start



Wie läuft die Arbeit? ZB SPEZIAL SBV GUIDE

Praxisleitfaden
Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/start



Bestellen unter:
www.integrationsaemter.de/kontakt

Wo nachschlagen? ABC FACHLEXIKON ONLINE

Beschäftigung schwerbehinderter
Menschen

Stichworte über Stichworte
www.integrationsaemter.de/fachlexikon



Erst mal fit machen
KURS ONLINE
Interaktiver Schnupperkurs
www.integrationsaemter.de/akademie

KURS VOR ORT
Kursprogramme der Integrationsämter
www.integrationsaemter.de/akademie

Fragen? Fragen!
BIH FORUM
Experten geben Auskunft
www.integrationsaemter.de/forum

SBV START KOMPAKT



... alles online
www.integrationsaemter.de/start

verabreden Sie sich zu einem Gespräch zum gegenseitigen Kennenlernen. Wir freuen uns darauf. Für die Integrationsämter ist Ihr Engagement als SBV wichtig für eine erfolgreiche gemeinsame Lösungssuche. Starke Vertrauenspersonen sind unsere beste Empfehlung.

ZB Das BIH Forum gibt es nun schon seit einigen Jahren. Angefangen hat es als Pilotprojekt. Wie wird es zwischenzeitlich angenommen?

Vedder Wir sind auf dem richtigen Weg: Mit knapp einer Million Besucher 2018 und 27 Millionen Zugriffen hat sich das Forum nicht nur bewährt, sondern zeigt sich auch als moderner und adäquater Kommunikationsweg für die SBV, um sich schnell zu informieren. Heute haben viele – fast alle – SBV ein Smartphone und nutzen es auch. Deswegen kommt das Forum ihnen auch sehr entgegen.

DAS BIH FORUM IST EIN WISSENSPOOL

ZB Hat es auch einen besonderen Nutzen für neu gewählte Schwerbehindertenvertretungen?

Römer Das will ich meinen. Das Forum kann wie ein Wissenspool genutzt werden. Den gestellten Fragen liegen häufig ähnliche Sachverhalte zugrunde, sodass man auf viele Fragen die Antworten im Forum schon findet. Durch die Suchfunktion können Sie sich schnell einen Überblick verschaffen. Und falls nicht, kann man schnell eine Frage stellen und bekommt sie umgehend beantwortet. Es entspricht einfach dem heutigen Arbeitsstil.

Vedder Auch hier gilt: Einfach das Medium nutzen! Es kann nichts schiefgehen! Die Community hat jetzt fast 9.500 Mitglieder. Machen Sie doch auch mit und profitieren Sie davon! Die Adresse finden Sie in der rechten Spalte. ■



Mit dem Budget für Arbeit soll auch Menschen mit größeren Einschränkungen die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden

Neue Fördermöglichkeit

Das Budget für Arbeit

Wesentlich behinderte Menschen profitieren seit Januar 2018 vom Budget für Arbeit. Es soll sie dabei unterstützen, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Wer ist dafür zuständig? Ein Beispiel zeigt die Praxis.

Neuere Chancen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben bietet eine neue Fördermöglichkeit: das Budget für Arbeit. Geregelt ist das im Sozialgesetzbuch IX. Von dieser Leistung profitieren Menschen, die wesentlich behindert sind. Nicht jeder schwerbehinderte Mensch ist wesentlich behindert. Die wesentliche Behinderung ist ein Begriff aus der Eingliederungshilfe, eine Leistung, die auch dazu dient, die Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) zu ermöglichen. Dafür geeigneten wesentlich behinderten Menschen soll anstatt der Beschäftigung in einer WfbM jetzt auch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Wichtige Einschränkung Die Arbeitsverhältnisse sind sozialversicherungspflichtig, allerdings ohne den Einbezug in die Arbeitslosenversicherung. Die Menschen mit Behinderungen können auch bei einem Scheitern des Arbeitsverhältnisses nicht arbeitslos werden, sondern wechseln zurück in die WfbM. Zuständig für das Budget für Arbeit sind die Träger der Eingliederungshilfe. Dies sind je nach

Bundesland Landesbehörden oder kommunale Körperschaften. Das Integrationsamt kann sich nachrangig am Budget für Arbeit beteiligen.

Die Leistungen Das Budget für Arbeit umfasst einen Lohnkostenzuschuss für den Arbeitgeber des Menschen mit Behinderungen und weiter die Kosten der Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. So soll auch Menschen mit größeren Einschränkungen eine Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Im Fall des Verlustes ihres Arbeitsplatzes werden sie aufgefangen, da ihnen ein Werkstatt-Platz garantiert ist. In vielen Bundesländern helfen die Integrationsfachdienste, Arbeitsplätze für die Zielgruppe zu finden und diese zu begleiten. Das Budget für Arbeit erweitert die Möglichkeiten für diejenigen, die es nicht ohne Weiteres auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen.

Ein Beispiel Florian Maier* aus Baden-Württemberg ist einer der Ersten, der von der neuen Leistung profitieren konnte. Er

ist ein früherer Erzieher, der diesen Beruf wegen einer chronisch psychischen Erkrankung seit Jahren nicht mehr ausüben konnte. Er wurde in einer WfbM für seelisch behinderte Menschen erfolgreich auf einem niedrigen Belastungsniveau stabilisiert. Nun hat ihm sein früherer Arbeitgeber, die Stadt Stuttgart, bei der er bis zu seiner Erkrankung als Erzieher tätig war, ein Arbeitsverhältnis in einer für ihn gut zu bewältigenden Tätigkeit in der Verwaltung ermöglicht. Die Förderung erfolgt mit dem Budget für Arbeit, woran sich auch das KVJS-Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales beteiligt. Der Integrationsfachdienst hat den Wechsel aus der WfbM auf den Arbeitsmarkt begleitet und steht auch in Zukunft zur Verfügung. Die Stadt Stuttgart geht hier als Arbeitgeber mit gutem Beispiel voraus. Darum geht es: Es müssen sich Arbeitgeber finden, die bereit sind, auch stärker eingeschränkten Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben. Mit der Unterstützung durch die gesetzlichen Leistungsträger und die Integrationsfachdienste können sie rechnen. ■

*Name von der Redaktion geändert



Wahlanfechtung Wahl des Betriebsrats

Leitsätze: Nach § 177 Abs. 6 Satz 2 SGB IX sind die Vorschriften über die Wahlanfechtung bei der Wahl des Betriebsrats entsprechend auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung anzuwenden. Der Abbruch der Wahl aufgrund von Mängeln des Wahlverfahrens kommt nur in Betracht, wenn die Wahl voraussichtlich nichtig wäre. Die Verkennung des Betriebsbegriffs führt nicht zur Nichtigkeit der Wahl. Die Frage des zutreffenden Betriebsbegriffs kann im Nachhinein im Anfechtungsverfahren geklärt werden.

LArbG Frankfurt, Beschluss vom 02.07.2018, 16 TaBVGa 135/18

Sachverhalt und Entscheidungsgründe: Die Antragsteller, schwerbehinderte Mitarbeiter einer Fluggesellschaft, begehren den Abbruch des Wahlverfahrens zur Schwerbehindertenvertretung, weil der Wahl nicht die maßgeblichen Organisationseinheiten zugrunde gelegt worden seien und Wahlausschreiben vorlägen, die zu zwei konkurrierenden Schwerbehindertenvertretungen führen würden. In dem die Beschwerde zurückweisenden Beschluss gegen die Zurückweisung der Anträge führt das LArbG aus, der gerichtliche Abbruch einer Wahl zur Schwerbehindertenvertretung kommt wie bei einer Betriebsratswahl nur bei groben und offensichtlichen Verstößen gegen wesentliche Grundsätze des gesetzlichen Wahlrechts, also bei Nichtigkeit, in Betracht. Die Verkennung des Betriebsbegriffs führt nicht zur Nichtigkeit. Die Frage des zutreffenden Betriebsbegriffs kann im Anfechtungsverfahren geklärt werden. ■



Schwerbehinderteneigenschaft Pflichtverletzung

Leitsätze: Hat die Arbeitnehmerin bei Einstellung dem Arbeitgeber gegenüber Mitteilung über das Bestehen einer Schwerbehinderung gemacht, so trifft sie die arbeitsvertragliche Nebenpflicht, den Arbeitgeber zu informieren, wenn sich der Grad der Behinderung (GdB) so ändert, dass der Status als schwerbehinderter Mensch im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX entfällt. Es stellt einen Verstoß gegen die Rücksichtnahmepflicht gem. § 241 Abs. 2 BGB dar, wenn sich eine Arbeitnehmerin in einem Antrag auf Teilnahme an Telearbeit auf den Status als schwerbehinderter Mensch bezieht, obgleich sie weiß, dass dies nicht (mehr) zutrifft. Auch bei einer solchen Pflichtverletzung hat der Arbeitgeber aber zu prüfen, ob dem in ausreichender Weise durch den Ausspruch einer Abmahnung begegnet werden kann.

LArbG Frankfurt, Urteil vom 08.08.2018, 13 Sa 1237/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe: Die beim Land seit 2009 beschäftigte Klägerin legte diesem zu Beginn der Beschäftigung ihren Schwerbehindertenausweis vor. Seit 2011 wurde ihr Telearbeit bewilligt. Im Antragsformular gab sie in der Rubrik „soziale

oder familiäre Gründe“ u.a. ihre Schwerbehinderung (GdB 60) an. Mit Bescheid vom November 2010 wurde ihr GdB auf 40 herabgesetzt. Ende 2010 erklärte sie gegenüber dem Land, sie wolle ihren Zusatzurlaub ab 2011 auf drei Tage verkürzen. Im September 2012 beantragte sie erneut Telearbeit und gab eine Schwerbehinderung (GdB 50) an. In einem Schreiben vom Dezember 2014 teilte sie dem Land mit, sie habe festgestellt, dass ihr derzeitiger GdB bei 40 liege, sei aber bedauerlicherweise über den gesamten Zeitraum von einer weiter bestehenden Schwerbehinderung ausgegangen. Im Jahr 2015 sprach die Agentur für Arbeit die Gleichstellung aus. Der Kündigungsschutzklage der Klägerin, die diese gegen die nach Zustimmung durch das Integrationsamt ausgesprochene Kündigung des Landes erhob, gab das Arbeitsgericht statt. Die Berufung des Landes hatte keinen Erfolg. Das LArbG führt aus, habe der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber von sich aus das Vorliegen seiner Schwerbehinderung mitgeteilt, so ist er auch verpflichtet, ihn zu unterrichten, wenn dieser Status entfällt. An der Kenntnis dieses Umstandes habe der Arbeitgeber ein berechtigtes, erhebliches Interesse. Eine Kündigung wegen dieses Pflichtverstoßes sei aber unverhältnismäßig. Vorrangig sei auch im Falle eines bewussten Verschweigens, eine Abmahnung als milderer Mittel auszusprechen. ■



Bewerbungsverfahren Einladungspflicht

Leitsatz: Für interne Bewerber um eine Stelle besteht keine Einladungspflicht nach § 82 Satz 2 SGB IX a.F. (§ 165 Satz 3 n.F.)

OVG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 29.10.2018, 2 MB 18/18

Sachverhalt und Entscheidungsgründe: Der den Schwerbehinderten gleichgestellte, verbeamtete Antragsteller bewarb sich mit sechs anderen Kollegen auf eine höher bewertete Stelle als Koordinator für schulische Aufgaben. Alle Bewerber waren mit „sehr gut“ beurteilt. Da der Mitbewerber B auf der Stelle schon erprobt war, berücksichtigte der Dienstherr die Bewerbung des Antragstellers ohne Durchführung eines Vorstellungsgesprächs nicht weiter. Im einstweiligen Rechtsschutzverfahren hielt das

VG Schleswig-Holstein den Antrag für begründet und führte aus, die Nichteinladung des Antragstellers zum Vorstellungsgespräch verletze § 82 S.2 SGB IX a.F. Für die Einladungspflicht sei einzig darauf abzustellen, ob die Stelle auch Externen offenstehe. Sei dies der Fall, dann könnten sich auch interne Bewerber auf die Schutzfunktion der Norm berufen. Im die Beschwerde zurückweisenden Verfahren widersprach das OVG Schleswig-Holstein dieser Rechtsauffassung und führte aus, für interne Bewerber bestehe keine Einladungspflicht nach § 82 Satz 2 SGB IX a.F. (jetzt § 165 Satz 3 SGB IX n.F.). Entstehungsgeschichte, Systematik und Regelungsstruktur des § 82 Satz 2 SGB IX in der hier maßgeblichen Fassung vom 23.12.2016 machen deutlich, dass interne Bewerber nicht im gleichen Maße schutzbedürftig sind wie arbeitslos oder arbeitsuchend gemeldete Arbeitnehmer. Eine kompensationsbedürftige Nachteilslage für interne Bewerber ist nicht ersichtlich. ■



Eine echte Hilfe: IFD-Fachberater können Arbeitgeber sehr schnell, niederschwellig und kompetent beraten

Integrationsfachdienste

40 Jahre Erfahrung als Problemlöser

Seit 40 Jahren unterstützen, beraten und begleiten die Integrationsfachdienste (IFD) schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber. Mit großem Erfolg: 2017 wurden 86 Prozent der begleiteten Arbeitsverhältnisse gesichert.

Ein geistig behinderter Mitarbeiter, der in der Produktion arbeitet, findet sich nach einem betriebsinternen Umzug in eine andere Werkhalle an seinem neuen Arbeitsplatz nicht mehr zurecht und braucht professionelle Hilfe. In einem anderen Unternehmen benötigt eine chronisch psychisch kranke Mitarbeiterin nach einem Klinikaufenthalt und anschließender Rehabilitationsmaßnahme Unterstützung, um wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert zu werden. Ein Jugendlicher möchte sich nach

Abschluss der Förderschule um einen Ausbildungsplatz zum Fachpraktiker im Bereich Einzelhandel bewerben. Der potenzielle Arbeitgeber will wissen, welche Unterstützungsangebote es seitens des Integrationsamtes und der Agentur für Arbeit gibt und wie er diese beantragen kann. Drei völlig unterschiedliche Fälle, in denen alle der Integrationsfachdienst aktiv werden kann. Als Experten vor Ort stehen die IFD-Berater schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ihren Arbeitgebern rund um das Thema Arbeit und Behinderung zur Seite. Das Gute daran: Die Beratung und Begleitung ist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber kostenlos und steht so lange wie nötig zur Verfügung.

Beauftragung durch SGB IX geregelt „Die Integrationsfachdienste sind Dienste Dritter, die bei der Durchführung der Maßnahmen zur Teilhabe schwerbehinderter und behinderter Menschen am Arbeitsleben beteiligt werden. Ihre Aufgaben, Beauftragung und Finanzierung sind durch das SGB IX klar geregelt“,

erklärt Klaus-Peter Rohde, Leiter des BIH-Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung. Der mit Abstand größte Auftraggeber der Integrationsfachdienste sind die Integrationsämter, deren Kernaufgabe es ist, die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu fördern und zu sichern.

Wer beauftragt wann? Integrationsfachdienste können aber auch im Auftrag der Rehabilitationsträger, zum Beispiel der Rentenversicherungen, der Berufsgenossenschaften und der Träger der Arbeitsvermittlung, speziell der Agenturen für Arbeit, tätig werden. So sind zum Beispiel insbesondere für Menschen, die behindert, aber nicht schwerbehindert sind, die Rehabilitationsträger für die Beauftragung der Integrationsfachdienste zuständig. Für die Arbeitnehmer und andere betriebliche Akteure wie die Schwerbehindertenvertretung ist es im Grunde genommen aber unerheblich, wer wann für die Beauftragung der Fachdienste zuständig ist. Sie können sich bei Fragen und Problemen immer direkt an die örtlichen IFD-Berater wenden.



Die wichtigsten Zielgruppen der IFD

Schwerbehinderte Menschen im Arbeitsleben, die Beratung und Unterstützung bei der beruflichen Teilhabe benötigen. Dies sind insbesondere

- schwerbehinderte Menschen mit einem besonderen Bedarf an arbeitsbegleitender Unterstützung, vor allem geistig oder seelisch behinderte Menschen sowie Menschen mit einer schweren Sinnes-, Körper- oder Mehrfachbehinderung,
- Beschäftigte aus den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), die nach zielgerichteter Vorbereitung den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können,
- schwerbehinderte Schulabgänger, die zur Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind.

Mehr unter:

www.integrationsaemter.de/ifd

Eine Erfolgsgeschichte Im Jahr 2017 wurden von den 176 Integrationsfachdiensten in Deutschland insgesamt rund 68.100 Menschen bei der Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt begleitet und unterstützt. Mit knapp 86 Prozent wurde die bisher höchste Quote der gesicherten Arbeitsverhältnisse erreicht. Das heißt, es konnten beispielsweise Arbeitsplätze erhalten und Kündigungen vermieden werden oder Beschäftigte aus Werkstätten für behinderte Menschen sowie Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarf wurden erfolgreich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. Die Arbeit der Fachdienste ist auch deshalb so erfolgreich, weil sie mit allen Akteuren gut vernetzt sind. Sie arbeiten einerseits eng mit ihren potenziellen Auftragge-

Klaus-Peter Rohde, Leiter des BIH-Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung

bern wie Integrationsamt, der Agentur für Arbeit, dem zuständigen Rehabilitationsträger, insbesondere den Berufshelfern der gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaften) zusammen, schlagen aber andererseits die Brücke zu den Betrieben, Schulen, beruflichen Rehabilitationseinrichtungen und, wenn notwendig, anderen Stellen. „Die Integrationsfachdienste verfügen über Fachpersonal mit entsprechender psychosozialer oder arbeitspädagogischer Qualifikation und sie bieten im gesamten Bundesgebiet ein flächendeckendes Angebot an. In jedem Bezirk einer Agentur für Arbeit ist mindestens ein Fachdienst vorhanden“, so Klaus-Peter Rohde.

IFD noch stärker einbinden Der Experte kann sich durchaus vorstellen, dass Betriebe und schwerbehinderte Beschäftigte profitieren würden, wenn die Reha-Träger die Integrationsfachdienste noch stärker als bisher nutzen und beauftragen würden. „Wir wissen aus unserer täglichen Arbeit, dass Arbeitgeber sich ein sehr viel stärkeres Engagement des Integrationsfachdienstes im Betrieb wünschen – auch bei Mitarbeitern, die nicht schwerbehindert sind“, so Klaus-Peter Rohde. „Das leuchtet auch ein, denn die IFD-Experten kennen die Betriebe von innen, sie können Arbeitgeber sehr schnell, niederschwellig und kompetent beraten. Die Arbeitgeber würden den Fachdienst gern in schwierigen Situati-



onen präventiv beauftragen, also bevor jemand langzeitkrank wird und einen Reha-Bedarf hat. Außerdem fühlen sich Arbeitgeber häufig alleingelassen, wenn jemand nach einer längeren Erkrankung zurückkommt. Hier könnten die IFD-Fachberater den beruflichen Wiedereinstieg gut begleiten. Das wäre eine wirklich sinnvolle Investition für die Reha-Träger, um den Erfolg der Reha-Maßnahmen nachhaltig zu sichern“, ist sich der Experte für Integrationsbegleitung sicher. ■



Zu den wichtigsten Aufgaben des IFD gehört es,

- die schwerbehinderten Menschen am Arbeitsplatz – soweit erforderlich – zu beraten und unterstützen,
- die Fähigkeiten der schwerbehinderten Menschen zu bewerten und dabei ein individuelles Fähigkeits-, Leistungs- und Interessenprofil zu erarbeiten,
- die Bundesagentur für Arbeit auf deren Anforderung bei der Berufsorientierung und Berufsberatung in den Förder- und Sonderschulen zu unterstützen,
- die betriebliche Ausbildung behinderter, insbesondere seelisch und lernbehinderter Jugendlicher zu begleiten,
- geeignete Arbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu akquirieren und zu vermitteln,
- die schwerbehinderten Menschen auf die vorgesehenen Arbeitsplätze vorzubereiten,
- die Vorgesetzten und Kollegen im Arbeitsplatzumfeld zu informieren,
- für eine Nachbetreuung, Krisenintervention oder psychosoziale Betreuung zu sorgen,
- als Ansprechpartner für die Arbeitgeber zur Verfügung zu stehen und für sie die für den schwerbehinderten Menschen benötigten Leistungen zu klären und sie bei der Beantragung zu unterstützen.