



MEISSNER ERKLÄRUNG
BIH-BA-Kooperation

ARBEITEN MIT RHEUMA

Darüber reden!

Jana Schmalisch geht offen mit ihrer Rheumaerkrankung um – und macht damit anderen Betroffenen Mut.

BIH und Bundesagentur für Arbeit

Gemeinsam für Inklusion

Liebe Leserin,
lieber Leser



Foto: Paul Esser



Foto: Alexandra Kaschirina

Die berufliche Inklusion weiter voranzubringen, ist – zehn Jahre nach Inkrafttreten der UN-BRK – nach wie vor eine wichtige gemeinsame Aufgabe der BIH und der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Arbeitgeber sind dabei die entscheidenden Partner. Sie benötigen vor allem schnelle, unbürokratische und passgenaue Unterstützung, und zwar wie aus einer Hand.

Das ist auch gemeinsames Ziel der BIH und der BA. Deshalb ist ihnen eine enge Abstimmung in allen Handlungsfeldern der Zusammenarbeit besonders wichtig. Und zwar nicht nur an den Schnittstellen, wo die Zuständigkeiten von einem zum anderen übergehen, sondern auch in den gemeinsamen Handlungsfeldern, wie etwa dem Übergang Schule – Beruf oder der Beschäftigungssicherung. Hier trägt eine abgestimmte Vorgehensweise zur nachhaltigen Beschäftigung schwerbehinderter Menschen in den Betrieben und Dienststellen bei.

Bereits 2017 haben sich die beiden Partner in einer Vereinbarung dazu entschlossen, ihre Kooperation zu verstärken, um ihrem gemeinsamen Ziel mehr Nach-

druck zu verleihen. Ende 2019 trafen sie sich erneut, um den bisherigen Weg zu bewerten und zu diskutieren, wie sie ihn gemeinsam weitergehen wollen. Sie tauschten sich über den erreichten Stand aus und entwickelten gemeinsam Ideen zur Fortführung und Intensivierung der Kooperation vor allem auch auf regionaler Ebene. Das Ergebnis wurde in der „Meißner Erklärung“ festgehalten und bildet die Grundlage für das weitere gemeinsame Vorgehen.

Näheres über die Fachtagung wie auch die erzielten Ergebnisse lesen Sie auf Seite 14/15. Wir sind zuversichtlich, dass auch die „Meißner Erklärung“ als ein weiteres Signal für eine engere Zusammenarbeit gesehen wird und von den Arbeitsagenturen und Integrations- und Inklusionsämtern auf allen Ebenen aufgenommen und mit Leben erfüllt wird: für die schwerbehinderten Menschen im Beruf und ihre Arbeitgeber!

Simone Wuschek
Stellvertretende Vorsitzende der BIH
Leiterin des Integrationsamtes beim Landesamt für
Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg

Timo Wissel
Abteilungsleiter beim LVR-Inklusionsamt des
Landschaftsverbandes Rheinland für Seminare,
Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben in Köln

Integrationsämter & Inklusionsämter

In Nordrhein-Westfalen, Bayern und im Saarland 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, Taunusstr. 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, Elly Lämmlein • **Beirat:** Manuela Bach, Nürnberg; Christoph Beyer, Köln; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Lothar Weigel, Bayreuth; Simone Wuschek, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Gabriele Albert, Karen Guckes-Kühl, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Elly Lämmlein, Anna-Lena Nöhren, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Barrierefreie PDF-Datei:** Karin Seitz • **Titelfoto:** Suzanne Eichel • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 199.000 Exemplare • **Redaktionschluss:** Februar 2020 • **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

Medien, Zahlen, Veranstaltungen, Initiativen

- Verwaltungsvereinbarung: Klare Zuständigkeiten
- Podcasts: „Die Zukunft der Arbeit“
- Behindertenbeauftragter: Teilhabeempfehlungen

4

INTERVIEW



SBV-Erfahrungsberichte

„Wir müssen gute Kommunikatoren sein“

Carolin Florin aus Mecklenburg-Vorpommern und Heiko Dassow aus Hessen sind seit gut einem Jahr als Vertrauenspersonen aktiv.

6

THEMA

**Einstellung zählt
Arbeitgeber gewinnen**

Initiative

Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen

Arbeitgeber sensibilisieren und für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewinnen – das ist Ziel einer neuen bundesweiten Initiative.

8

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Zusatzurlaub: Schadensersatz
- Arbeitsassistent: Weiterbildung
- Widerspruchsausschuss: Kündigung

9

SCHWERPUNKT



Rheuma

Aufklären ist das A und O

Eine Rheumaerkrankung muss heute nicht mehr das berufliche Aus bedeuten. Entscheidend sind: die gezielte Entlastung am Arbeitsplatz und eine gute medizinische Betreuung.

- Rheuma und Beruf: Wie Vereinbarkeit gelingt
- Vorbilder: Gewinnerinnen des RheumaPreises 2019
- Interview: BIH-Fachmann Christian Vedder rät zu mehr Offenheit

10

FORUM



Meißner Erklärung

Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt

Die BA und die BIH intensivieren ihre Kooperation. Sie haben ein gemeinsames Ziel: die berufliche Inklusion weiter voranzubringen.

14

INTERNET

**BEM
KOMPAKT**

Fit für die Praxis

www.integrationsaemter.de/bem

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





KURZ NOTIERT

Podcasts

„Die Zukunft der Arbeit“

Die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Ein wichtiger Schlüssel zur Bewältigung aktueller und kommender Herausforderungen ist berufliche Qualifizierung. Diesem Thema widmet sich eine fünfteilige Podcast-Serie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Darin spricht Bundesarbeitsminister Hubertus Heil mit Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Wissenschaftlern über die Folgen und Chancen einer digitalisierten Arbeitswelt. Um Ausbildung und Weiterbildung geht es in den ersten beiden Folgen. In Podcast drei und vier um digitale Innovationen, die den Berufsalltag verbessern. In der letzten Folge beleuchten zwei Philosophinnen ethische Aspekte und Konsequenzen von künstlicher Intelligenz und Robotik.

Mehr unter: www.bmas.de > **Schwerpunkte** > **Weiterbildungsstrategie** > **Podcast**

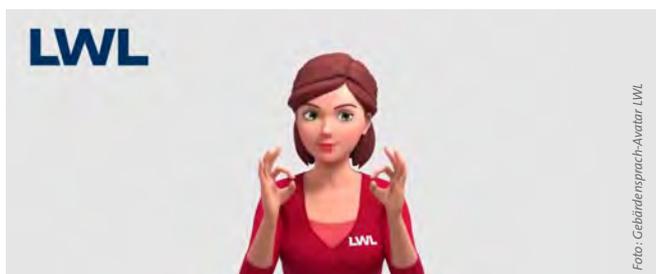


Mit Weiterbildung den digitalen Wandel meistern

**LWL-Internet
Gebärdensprach-Avatare**

Viele Menschen, die von Geburt an gehörlos sind, haben Schwierigkeiten, Texte zu lesen und zu verstehen. Ihre Muttersprache ist die Gebärdensprache, die sich in Satzbau und Grammatik erheblich von der Schriftsprache unterscheidet. Barrierefreie Internetseiten bieten daher Gebärdensprachvideos an. In der Regel übersetzt hier ein Mensch. Inzwischen werden aber auch computergenerierte Figuren, sogenannte Avatare, als Dolmetscher eingesetzt. Wie dies funktioniert, zeigt der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) auf seinem Internetauftritt.

Mehr unter: www.inklusives-internet.lwl.org, **Suchbegriff** „Avatar“



Eine computergenerierte Figur gebärdet



Für Anträge gelten verbindliche Fristen

**BAR online
Fristenrechner**



Rehabilitationsträger können sich mit ihrer Entscheidung über Anträge auf Leistungen nicht unbegrenzt Zeit lassen. Das Gesetz nennt verbindliche

Fristen. Doch das komplexe Verfahren macht es schwierig, konkrete Termine zu ermitteln. Hier hilft der Online-Fristenrechner der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) weiter. Er navigiert Antragsteller durch den Reha-Prozess und ermittelt anhand individueller Antragsdaten die fristgerechten Termine: von der Zuständigkeitsklärung bis hin zur Entscheidung über den Antrag.

Darüber hinaus gibt der Fristenrechner Hinweise auf die einschlägigen Regelungen im Gesetz und in der Gemeinsamen Empfehlung „Reha-Prozess“. Das Angebot richtet sich sowohl an Antragsteller als auch an Reha-Fachkräfte.

Mehr unter: www.reha-fristenrechner.de

**DVBS-Bildungsangebot
„Fit für Weiterbildung“**



Screenreader, Braillezeile, Vergrößerungssoftware – für blinde und sehbehinderte Menschen sind

technische Hilfsmittel oft eine Voraussetzung, um am Arbeitsleben teilhaben zu können. Wenn eine Weiterbildung oder Veränderungen im Job anstehen, stellt sich mitunter die Frage: Kann ich den Gebrauch von Hilfsmitteln optimieren? Hilfe verspricht hier das neue Bildungsangebot „Fit für berufliche Weiterbildung und -entwicklung“ vom Deutschen Verein der Blinden und Sehbehinderten in Studium und Beruf e. V. (DVBS). Die insgesamt viertägige Schulung beinhaltet eine detaillierte Bedarfsfeststellung, Hilfsmittelbegutachtung und -beratung. Ein Schwerpunkt ist das ausführliche Üben des effizienten Hilfsmiteleinsatzes. Die Schulung wird an verschiedenen Orten – auch in Teilzeit – angeboten, der Einstieg ist jederzeit möglich. Die Teilnahmekosten für Berufstätige bezuschusst das Integrationsamt.

Mehr unter: www.dvbs-online.de > **Angebote** > **Seminare**

Behindertenbeauftragter Teilhabempfehlungen

„Mehr Inklusion wagen!“ Das empfiehlt der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Zum zehnjährigen Jubiläum der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland hat Jürgen Dusel Ende 2019 seine Teilhabempfehlungen an die Bundesregierung vorgelegt. Sie betreffen die Themen Gesundheit, Kinder und Jugendliche mit Behinderungen, Wohnen, Digitalisierung sowie Teilhabe am Arbeitsleben. Der Behindertenbeauftragte empfiehlt unter anderem, Inklusionsunternehmen stärker zu fördern und zentrale Ansprechstellen für Arbeitgeber zu schaffen. Außerdem spricht er sich dafür aus, die Ausgleichsabgabe auf mindestens 650 Euro zu erhöhen, wenn in einem Unternehmen keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden.
Mehr unter: www.behindertenbeauftragter.de > **Publikationen**



Verwaltungsvereinbarung Klare Zuständigkeiten

Eindeutige Zuständigkeiten und dadurch schnellere Hilfe für schwerbehinderte Menschen und ihre Arbeitgeber – das ist das Ziel einer aktualisierten Verwaltungsvereinbarung zwischen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und den Trägern der gesetzlichen Renten- und Unfallversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit als Rehabilitationsträger. Hierbei geht es um Leistungen, bei denen der Gesetzgeber nicht klar geregelt hat, wer die Kosten übernehmen muss. Oft ist unklar, ob es sich um eine Rehabilitationsleistung oder um eine Leistung der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben handelt. Die Vereinbarung trat am 1. Januar 2020 in Kraft. Sie entlastet nicht nur die Antragsteller, sondern auch die gesetzlichen Leistungsträger selbst, die durch schnellere Verfahren Kapazität für ihre eigentlichen Aufgaben gewinnen. Gleichzeitig vermeidet sie gerichtliche Erstattungsverfahren, die früher in streitigen Fällen zahlreich geführt werden mussten.
Mehr unter: www.integrationsaemter.de



NEU ERSCHIENEN

Ratgeber „Inklusive Führung“

Sie spielen bei der Inklusion im Unternehmen eine entscheidende Rolle: die Führungskräfte. Aber was bedeutet eigentlich inklusive Personalführung? Und wie kann sie gelingen? Darauf gibt das Autorenduo Manfred Otto-Albrecht und Silke Becker in seinem Buch „Inklusive Führung“ Antworten. Sie zeigen, welche Unsicherheiten, Ängste und Bedürfnisse im Alltag oft hinter Problemen und Konflikten stehen und wie diese bewältigt werden können. Rechtliche Rahmenbedingungen, Fördermöglichkeiten und weiterführende Literatur ergänzen die Informationen. Das Buch mit 169 Seiten basiert auf Ergebnissen einer dreijährigen Zusammenarbeit mit über 2.000 Unternehmen und ist im Rahmen des Projektes Unternehmens-Netzwerk INKLUSION entstanden.



Kostenloser Download unter: www.unternehmens-netzwerk-inklusion.de/buchinklusivefuehrung/

DGB-Index Gute Arbeit 2019

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeitet unter hohem Zeitdruck. Für jeden Vierten ist die Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit zu bewältigen. Hohe Arbeitsbelastungen – das zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2019 – bleiben ein zentrales Problem der heutigen Arbeitswelt. Die Betroffenen lassen häufiger Erholungspausen ausfallen und fühlen sich nach der Arbeit oft leer und ausgebrannt. Eine der Hauptursachen für Überlastungen: Personalknappheit. Diese und weitere Befunde liefert der vorliegende Report. Die Ergebnisse basieren auf einer repräsentativen Befragung von mehr als 6.500 Beschäftigten in Deutschland.

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



SBV-Erfahrungsberichte

„Wir müssen gute Kommunikatoren sein“

Im Herbst 2018 wurden neue Schwerbehindertenvertretungen (SBV) gewählt. Heiko Dassow aus Hessen und Carolin Florin aus Mecklenburg-Vorpommern berichten, warum sie sich zur Wahl stellten und wie ihr erstes Jahr als Vertrauensperson verlaufen ist.

ZB Was hat Sie beide motiviert, sich als SBV wählen zu lassen?

Heiko Dassow Meine Schwester hatte einen unverschuldeten schweren Arbeitsunfall und ist seitdem schwerbehindert. Eine Kollegin, die als Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen in meinem Unternehmen arbeitet, hat mir mit wichtigen Tipps und Informationen geholfen. Durch diesen Schicksalsschlag wurde mir sehr deutlich vor Augen geführt, wie wichtig eine funktionierende und kompetente SBV sein kann. Aus Gefälligkeit habe ich dann bei der SBV-Wahl letzten Herbst die Wahlleitung

übernommen. In der vorbereitenden Schulung waren die meisten Teilnehmer selbst schwerbehindert und nach anfänglichen Berührungsängsten war ich total beeindruckt von deren positiver Lebenseinstellung. Ich bekam Lust auf das Amt, stellte mich zur Wahl und wurde erster Stellvertreter. Weil die damalige SBV kurz darauf unser Unternehmen verließ, musste ich viel schneller als gewollt nachrücken und selbst das Amt übernehmen. Ein Sprung ins kalte Wasser, den ich aber nicht bereut habe.

POSITIVE EINSTELLUNG

Carolin Florin Das ist ja ähnlich gelaufen wie bei mir – ich musste auch nach nur drei Monaten als Stellvertreterin das Amt der SBV übernehmen, weil meine Vorgängerin innerhalb des Unternehmens eine andere Stelle angenommen hat und keine Zeit mehr hatte. Meine Motivation, mich zur Wahl zu stellen, hat mit mir und meiner eigenen Krankheit zu tun. Ich bin selbst schwerbehindert und interessiere mich deshalb besonders

für das Thema „Behinderung und Beruf“.

ZB Wie haben Sie beide sich auf das Ehrenamt vorbereitet? Haben Sie Kurse beim Integrationsamt besucht?

Dassow Nach der ungeplanten Amtsübernahme habe ich sehr schnell den Grund- und auch Aufbaukurs beim LWV Hessen Integrationsamt besucht. Außerdem hatte ich von Anfang an eine sehr gute Unterstützung von anderen SBVen in unserem Konzern.

Florin Ich hatte ebenfalls das Glück, innerhalb kürzester Zeit beim Integrationsamt Mecklenburg-Vorpommern am Grund- sowie am Aufbaukurs teilnehmen zu können. Vor Kurzem habe ich noch den Kurs „Inklusionsvereinbarung“ besucht.

NETZWERKE KNÜPFEN

ZB Was haben Ihnen die Kurse für Ihre tägliche Arbeit gebracht?

Dassow Ich hatte ja vorher keine Ahnung, welche Rechte und Pflichten ich als SBV habe. Die beiden Kurse haben mir vor allem das rechtliche Rüstzeug vermittelt und damit das nötige Selbstbewusstsein gegeben, das man braucht, um Kollegen gut und kompetent beraten zu können

Carolin Florin ist Verwaltungsangestellte bei der Gesellschaft für Gesundheit und Pädagogik in Rostock mit insgesamt 650 Beschäftigten. Als SBV vertritt sie die Interessen von 30 schwerbehinderten Menschen.

– und um Gespräche mit deren Vorgesetzten führen zu können. Außerdem lernt man in den Kursen die Ansprechpartner im Integrationsamt und ihre Arbeitsweise kennen. Das ist absolut gewinnbringend.

Florin Das sehe ich ganz genauso. Man bekommt natürlich in erster Linie wichtiges Fachwissen für die tägliche Arbeit vermittelt. Genauso wichtig fand ich aber den persönlichen und direkten Austausch mit den anderen Schwerbehindertenvertretungen aus den unterschiedlichsten Branchen. Außerdem wurden in beiden Kursen zu verschiedenen Themen externe Experten eingeladen, zum Beispiel ein Jurist zum Thema Arbeitsrecht oder jemand vom Versorgungsamt, der uns erklärte, was man bei der Beantragung eines Schwerbehindertenausweises beachten muss. Vor dem Besuch der Kurse hatte ich Bedenken, ob ich mein Amt auch wirklich ausfüllen kann. Jetzt kann ich viel selbstbewusster auftreten.

FACHLICH GERÜSTET

ZB Mit welchen Anliegen oder Themen haben Sie sich bisher beschäftigen müssen?

Florin Bei uns geht es in erster Linie um die behinderungsgerechte Umgestaltung verschiedener Arbeitsplätze, beispielsweise für Kollegen mit einer Seh- oder Hörbehinderung. Auch die Themen Vorruhestand und Renteneintritt spielen immer wieder eine Rolle. Überhaupt besteht ein großer Teil meiner Aufgabe darin, Gespräche zu führen, Probleme zu lösen und in den einzelnen Teams und Abteilungen für Verständnis untereinander zu werben. Eine SBV, die nicht gerne mit anderen ins Gespräch kommt, wird es in diesem Amt schwer haben.

INS GESPRÄCH KOMMEN

Dassow Ich habe das Amt der SBV in einer wirtschaftlich schwierigen Zeit übernommen. Viele Kollegen wurden mit dem Ziel freigestellt, sich außerhalb des Unternehmens eine neue Stelle zu suchen. Darunter waren auch zehn schwerbehinderte Menschen. Ich war hier vor allem beratend tätig und habe sehr viele Gespräche geführt – mit den Betroffenen selbst und mit einigen Führungskräften, von denen ich wusste, dass sie nach verlässlichen Mitarbeitern in der eigenen Abteilung suchen. So konnte ich ein paar der von Freistellung betroffenen schwerbehinderten Kollegen in andere Bereiche vermitteln und im Unternehmen halten. Ich habe mich und mein Amt im Rahmen einer Betriebsversammlung der ganzen Belegschaft bekannt gemacht. Man muss die Werbetrommel rühren, damit die schwerbehinderten Kollegen überhaupt wissen, dass es eine Vertrauensperson gibt und dass sie Hilfe und Unterstützung finden.

ZB Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat?

Florin Da ich selbst Betriebsratsmitglied bin, läuft hier alles wirklich sehr gut. Ich werde

immer informiert und kann mich auf die Unterstützung der Kollegen aus dem Betriebsrat hundertprozentig verlassen.

Dassow Ich habe im Laufe der Zeit eine sehr vertrauensvolle Zusammenarbeit aufgebaut. Das war bei uns nicht immer so. Ich bin sehr gut eingebunden und muss wichtigen Informationen nicht hinterherlaufen. Wenn das persönliche Zusammenspiel mit dem Betriebsrat nicht funktioniert, ist eine SBV chancenlos. ■



Kursangebot der Integrationsämter

Die Integrationsämter unterstützen mit ihren Kursprogrammen die Arbeit der betrieblichen Integrationsteams.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/kurs-vor-ort

Heiko Dassow ist Senior Systems Engineer bei T-Systems International am Standort Darmstadt, wo rund 1.000 Menschen arbeiten. Der Vertrauensmann kümmert sich um rund 50 schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen.



Foto: Frank Homann/nordlicht

Einstellung zählt Arbeitgeber gewinnen

Initiatoren



Unterstützt von



Ziel der Initiative: Arbeitgeber aufklären und informieren

Arbeitgeber sensibilisieren und für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen gewinnen ist das Ziel der Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“. Geben Sie Menschen mit Behinderungen eine Chance, ihre Talente und Potenziale einzubringen!

Die Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ ist eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Sie wird von der Charta der Vielfalt e. V. und dem UnternehmensForum e. V. unterstützt.

Ziel der Initiative Sie soll Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen sensibilisieren. Die Initiative richtet sich konkret an die beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, die derzeit noch keine schwerbehinderten Menschen ausbilden oder beschäftigen. Das sind etwa 42.000* der rund 165.000 beschäftigungspflichtigen Unternehmen in Deutschland. Kernanliegen der Initiative ist, Arbeitgeber durch Information und Aufklärung auf die Potenziale schwerbehinderter Menschen aufmerksam zu machen und sie so für deren Beschäftigung zu gewinnen.

Neuen Impuls setzen Anlass für die Initiative, die mit einem gemeinsamen Anschreiben der Initiatoren startete, war die Tatsache, so Bundesminister für Arbeit und Soziales Hubertus Heil, „dass die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen trotz der insgesamt guten Arbeitsmarktlage immer noch bedeutend höher liegt als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Und das, obwohl schwerbehinderte Arbeitsuchende überdurchschnittlich gut qualifiziert sind, wir nahezu Vollbeschäftigung haben und die Wirtschaft händeringend nach Fachkräften sucht. Diesen Widerspruch müssen wir auflösen – aber dazu brauchen wir mehr Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen eine Chance geben. Mit der gemeinsamen Initiative setzen wir dabei einen entscheidenden neuen Impuls.“ Hinzu kommt, dass ein Drittel der Belegschaften aufgrund der demografischen Entwicklungen in den kommenden zehn Jahren aus dem Arbeitsleben ausscheiden wird. Mit einer Vielzahl regionaler Aktionen konnten 2019 in einer Pilotierung in den sechs Arbeits-

agenturbezirken Aachen-Düren, Erfurt, Freiberg, Köln, Neumünster und Reutlingen bereits positive Erfahrungen gesammelt werden. ■

*Beschäftigungsstatistik schwerbehinderter Menschen des Berichtsjahres 2017 der Bundesagentur für Arbeit (veröffentlicht am 15.04.2019)



ZB SPEZIAL

Die BIH begleitet die Initiative mit einer ZB SPEZIAL, die sich an Arbeitgeber wendet und von Integrations- und Inklusionsämtern ausgezeichnete oder beispielhafte Betriebe vorstellt. Ein guter Mix aus Branchen und Betriebsgrößen soll den Arbeitgebern einen guten Eindruck von den Beschäftigungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für schwerbehinderte Mitarbeiter geben.



Zusatzurlaub Schadensersatz

Leitsätze

Der Arbeitgeber ist gemäß § 241 Abs. 2 BGB verpflichtet, den schwerbehinderten Arbeitnehmer auf dessen Zusatzurlaub gemäß § 125 SGB IX (alte Fassung) hinzuweisen. Kommt der Arbeitgeber seinen Informations- und Hinweispflichten gemäß der Entscheidung des EuGH vom 06.11.2018 nicht nach, hat der Arbeitnehmer nach §§ 280 Abs. 1 und 3, 283 BGB i. V. m. § 249 Abs. 1 BGB einen Schadensersatzanspruch in Form des Ersatzurlaubs, der sich mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 251 Abs. 1 BGB in einen Abgeltungsanspruch umwandelt.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 16.01.2019, 2 Sa 567/18

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die schwerbehinderte Klägerin war seit Anfang 2010 bei der H. GmbH, ab 2012 bei der Beklagten beschäftigt. Der Geschäftsführer beider Gesellschaften

ist identisch. Die Beklagte beantragte die Zustimmung zur Kündigung beim Integrationsamt wegen Betriebsstilllegung zum 31.03.2018. Nach Zustellung des Zustimmungsbescheids kündigte sie das Arbeitsverhältnis schon zum 31.01.2018. Die Klägerin wendete sich gegen die Kündigung und verlangte unter anderem Urlaubsabgeltung für nicht genommene Urlaubstage einschließlich des Zusatzurlaubs. Der gegen das abweisende Urteil eingelegten Berufung gab das Landesarbeitsgericht (LAG) teilweise statt. Es führte aus, die Kündigung sei rechtswirksam und von der zustimmenden Entscheidung des Integrationsamts gedeckt. Der Zustimmungsbescheid enthalte weder eine Auflage noch eine Bedingung dahingehend, dass die Kündigung erst zum 31.03.2018 erklärt werden dürfe. Dem Urlaubsabgeltungsanspruch war stattzugeben, da die Beklagte während des bestehenden Arbeitsverhältnisses weder auf den Urlaub noch auf den Zusatzurlaub hingewiesen und die Klägerin nicht aufgefordert habe, den Urlaub zu nehmen. Insoweit besteht eine Nebenpflicht nach § 241 Abs. 2 BGB. ■



Arbeitsassistenz Weiterbildung

Leitsätze

Nach § 116 Abs. 1 und Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 SGB III kann eine berufliche Weiterbildung auch dann gefördert werden, wenn behinderte Menschen nicht arbeitslos sind. (...) Die Übernahme der notwendigen Kosten einer Arbeitsassistenz für die berufliche Weiterbildung für schwerbehinderte Menschen ist ein in § 49 Abs. 3 und Abs. 8 Satz 1 SGB IX nicht näher konkretisierter Fall einer sonstigen Hilfe zur Förderung der Teilnahme am Arbeitsleben i. S. des § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX.

LSG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23.01.2019, L 18 AL 66/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die mit einem Grad der Behinderung von 100 schwerbehinderte, blinde Klägerin bildete sich nach dem Abschluss ihres Studiums der Psychologie zur psychologischen Psychotherapeutin weiter. Im Vorfeld hatte sie hierfür beim Integrationsamt die Übernahme der Kosten für eine

Arbeitsassistenz beantragt. Mit der Bitte um Kostenübernahme sandte dieses den Antrag an die Beklagte, die Bundesagentur für Arbeit. Mangels bestehenden Arbeitsverhältnisses lehnte die Beklagte die Kostenübernahme ab. Gegen das diese Entscheidung stützende Urteil des Sozialgerichts legte die Klägerin Berufung ein, der das Landessozialgericht (LSG) stattgab. Es führte aus, die Zuständigkeit ergebe sich unter anderem aus § 112 SGB III. Danach können Leistungen zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen erbracht werden, um die Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu verbessern oder wiederherzustellen. Nach Abs. 3 der Vorschrift gilt dies auch dann, wenn die Menschen (noch) nicht arbeitslos sind. Eine berufliche Neuorientierung ist dann behinderungsbedingt, wenn sie dem eingeschränkten Leistungsvermögen des behinderten Menschen besser entspricht und seine Wettbewerbssituation verbessert. Die im Zusammenhang mit der Weiterbildung erforderliche Arbeitsassistenz ist nach der nicht abschließenden Regelung des § 49 Abs. 3 Nr. 7 und Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 SGB IX zu gewähren, weil sie zur Eingliederung in das Erwerbsleben notwendig ist. ■



Widerspruchsausschuss Kündigung

Leitsatz

Die Ermessensausübung des Widerspruchsausschusses des Integrationsamts im Rahmen der Zustimmung zur Kündigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers ist als ermessensfehlerhaft einzuordnen, wenn dieser fälschlicherweise vom Vorliegen einer evident arbeitsrechtlich unzulässigen Kündigung ausgeht.

VG Mainz, Urteil vom 05.04.2019, 1 K 731/18

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Klägerin, die ihren Sitz in Österreich hat, vertreibt Produkte an Warenhändler. Sie verfügt in Deutschland über keinen Betrieb. Der schwerbehinderte, in Homeoffice tätige Beigeladene arbeitete für sie als

Verkaufsleiter. Aufgrund geplanter Umstrukturierungsmaßnahmen, die zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Beigeladenen führten, beantragte die Klägerin beim zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zu einer betriebsbedingten Kündigung, die erteilt wurde. Der Widerspruchsausschuss hob die Entscheidung mit der Begründung auf, die Klägerin und die H. GmbH betrieben einen gemeinsamen Betrieb. Die Nichtdurchführung einer Sozialauswahl sei deshalb offensichtlich rechtswidrig. Im stattgebenden Urteil führte das Verwaltungsgericht (VG) aus, eine evidente arbeitsrechtliche Unwirksamkeit der beabsichtigten Kündigung liege nicht vor. Die Frage, ob ein Gemeinschaftsbetrieb vorliege, sei arbeitsrechtlich komplex und einer offensichtlichen Antwort nicht zugänglich. Von einer offensichtlichen Unwirksamkeit sei nur dann auszugehen, wenn sie derart eindeutig sei, dass sie offen zutage trete. ■



Vorbilder: Jana Schmalisch, Petra Ammann und Carolin Tödtmann (v. li.) haben den RheumaPreis 2019 gewonnen

Rheuma

Aufklären ist das A und O

Eine Rheumaerkrankung muss nicht das berufliche Aus bedeuten. Gezielte Entlastung am Arbeitsplatz und wirksamere Medikamente ermöglichen es heute Menschen mit Rheuma, langfristig berufstätig zu sein.

Jana Schmalisch ist ein lebenslustiger Mensch, fröhlich und optimistisch. Doch an manchen Tagen wird ihr förmlich der Wind aus den Segeln genommen, es schmerzen sie die Gelenke in Händen und Füßen und der Rücken. Sie weiß, dann ist „Herr Bechti“ mal wieder zu Besuch. „Herr Bechti“, so hat Jana Schmalisch ihre Krankheit getauft: Morbus Bechterew.

Was ist Rheuma? Morbus Bechterew ist eines von über 400 verschiedenen Krankheitsbildern, die unter dem Sammelbegriff „Rheuma“ zusammengefasst werden. Der Name Rheuma kommt aus dem Griechischen und bedeutet „ziehender,

reißender Schmerz“. In Deutschland leiden 1,5 Millionen Menschen an entzündlich-rheumatischen Erkrankungen – auch schon in jungen Jahren. Von den meisten Krankheitsbildern sind Frauen häufiger betroffen als Männer.

Jana Schmalisch plagen bereits mit 15 Jahren Rücken- und Knieschmerzen, als Jugendliche hat sie das Gefühl, ihre Muskeln seien zu kurz. „Ich bin die Treppen oft nur rückwärts hochgelaufen“, erinnert sich die heute 43-Jährige. Doch an Rheuma denkt damals niemand. Im Erwachsenenalter werden die Schmerzen im Rücken schlimmer, schließlich kann sie

ihre Füße nicht mehr anheben oder abrollen. Die Ärzte erkennen, dass es Jana Schmalisch doppelt getroffen hat: Neben dem Morbus Bechterew wird bei ihr auch Spondylolisthese diagnostiziert, eine Wirbelsäuleninstabilität, die die Fußheberschwäche verursacht. Jana Schmalisch muss ihren Lebensraum vom eigenen Restaurant aufgeben.

Rheuma – und dann? „Patienten sind heute durchschnittlich immer noch etwa ein halbes Jahr in Abklärung, bis die Diagnose ‚Rheuma‘ feststeht“, so Prof. Dr. Matthias Schneider vom Universitätsklinikum in Düsseldorf. Das kann entschei-



dend sein, denn wissenschaftliche Studien zeigen: Je frühzeitiger Rheuma diagnostiziert wird, desto besser lässt sich die Krankheit behandeln, wenn auch nicht heilen. „Die Medizin weiß mittlerweile sehr genau über die Entzündungsstoffe Bescheid, die bei Rheuma eine Rolle spielen, und kann diese gezielt blockieren“, erklärt der Rheumatologe weiter. Zusammen mit physikalischen Therapien wie Krankengymnastik lindern spezielle Medikamente die Symptome, sodass weitere Gelenkschäden aufgehalten und die Bewegungsfähigkeit verbessert werden können.

Auch Jana Schmalischs Weg mit dem Rheuma geht bergauf, als sie hoch dosiertes Kortison und eine speziell auf ihre Krankheit zugeschnittene Rheumatherapie erhält. Wenngleich sie ein Leben lang mit der chronischen Erkrankung kämpfen muss und die medikamentöse Behandlung auch Nebenwirkungen hat, freut sie sich doch über jede Linderung. Heute arbeitet Jana Schmalisch an der Universität Hamburg als Lehrveranstaltungs- und Prüfungsmanagerin. Ihr Vorgesetzter Manuel Schröder stimmt sich mit seiner Mitarbeiterin eng ab, um Jana Schmalischs Aufgaben bei Bedarf ihrem Gesundheitszustand anzupassen. Mit dieser Flexibilität kann die 43-Jährige in ihrem Beruf voll aufgehen.

Probleme ansprechen Ähnlich wie Jana Schmalisch leidet auch Carolin Tödtmann schon früh an Rückenschmerzen. Als Schülerin spielt sie leidenschaftlich Geige, aber nach den Proben streiken zunehmend ihre Fingergelenke und der Rücken schmerzt. Also sattelt Carolin Tödtmann um: eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten statt eines Musikstudiums, dann eine Fortbildung zur Verwaltungsfachwirtin. Doch kurz vor Carolin Tödtmanns 30. Geburtstag werden die Schmerzen in der Wirbelsäule von einem Tag auf den anderen unerträglich. Auch bei ihr lautet die Diagnose: Morbus Bechterew. „Wenn eine entzündlich-rheumatische Erkrankung nicht entdeckt wird, liegt es häufig daran, dass die Patienten noch jung sind und die Entzündungswerte übersehen werden. Denn immer noch gilt Rheuma als eine Erkrankung alter Menschen“, sagt Prof. Dr. Matthias Schneider, der sich als Mitinitiator des Rheumapreises für mehr Aufklärung einsetzt.

Carolin Tödtmann wendet sich sofort nach der Diagnose an ihren Arbeitgeber Kreis Herford – und die Ehrlichkeit zahlt sich aus: Um ihr die Arbeit im Jobcenter zu ermöglichen, bekommt Carolin Tödtmann Hilfe von der Schwerbehindertenvertrauensperson und der BEM-Beauftragten. Sie unterstützen die Verwaltungsfachwirtin beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) und können erreichen, dass Carolin Tödtmann unter anderem einen speziellen Morbus-Bechterew-Bürostuhl und die Möglichkeit zur Telearbeit erhält. Die behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung wird von der Fachstelle für behinderte Menschen im Beruf¹ gefördert.

Behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung Bei einer entzündlich-rheumatischen Erkrankung ist grundsätzlich zu prüfen, wie der Arbeitsplatz an die individuellen körperlichen Beeinträchtigungen angepasst werden kann. Hilfestellung leistet hier der Technische Beratungsdienst des Integrationsamtes. Die Umgestaltung eines Büros kann beispielsweise darin bestehen, ein zusätzliches Stehpult anzuschaffen, das in Ergänzung zu einem ergonomisch geformten Bürostuhl dafür sorgt, dass der erkrankte Arbeitnehmer



Was ist Rheuma?

Rheuma ist der Oberbegriff für über 400 verschiedene Krankheitsbilder. Der sogenannte rheumatische Formenkreis umfasst vier Hauptgruppen:

- **Entzündlich-rheumatische Erkrankungen**
Zum Beispiel dauerhafte Gelenkentzündungen durch eine Fehlfunktion des Immunsystems (rheumatoide Arthritis)
- **Degenerative Gelenk- und Wirbelsäulenerkrankungen**
Zum Beispiel verschleißbedingte Knorpelzerstörung (Arthrosen)
- **Weichteilrheumatismus**
Zum Beispiel die Überlastung oder Reizung von Muskeln, Bändern, Sehnen, Organen oder Gefäßen
- **Stoffwechselerkrankungen mit rheumatischen Beschwerden**
Zum Beispiel Knochenverlust (Osteoporose)

Mehr Informationen unter:

www.rheumapreis.de, www.rheuma-liga.de, www.bechterew.de und www.dgrh.de



Tipps für den Arbeitsplatz

Günstige Bedingungen für Beschäftigte mit Rheuma:

- Flexible Arbeitszeiten (variabler Arbeitsbeginn, freie Pausengestaltung)
- Teilzeitarbeit (Rechtsanspruch für schwerbehinderte Beschäftigte)
- Planbarkeit der Arbeit (Zeit für Physiotherapie oder ärztliche Behandlung)
- Gleichmäßig temperierte Räume
- Bewegungsspielraum (wechselnde Körperhaltung, Bewegung bei der Arbeit)
- Behinderungsgerechte Arbeitsplatzausstattung (ergonomische Einrichtung, technische Hilfsmittel)



Foto: Oliver Krato



Foto: Oliver Krato



Foto: Oliver Krato

Entlasten die Gelenke und vermeiden Fehlhaltungen: ein spezieller Morbus-Bechterew-Bürostuhl, eine ergonomisch geformte Computermaus und eine Fußstütze (v. o.)

während der Arbeit in Bewegung bleibt und die Körperhaltung nach seinen Bedürfnissen wechseln kann. Auch ergonomisch geformte Schreibgeräte, die ohne Kraftaufwand benutzt werden, können die Arbeit erleichtern.

Carolyn Tödttmann kehrt nach längerer Arbeitsunfähigkeit an ihren behinderungsgerecht gestalteten Arbeitsplatz zurück: „Seitdem bin ich nur noch phasenweise auf Schmerzmittel angewiesen und nicht wieder ins Krankengeld gerutscht“, sagt sie glücklich. Die heute 37-Jährige und ihr Arbeitgeber stimmen daher überein: Die Vereinbarung von chronischer Erkrankung und Arbeit ist Carolyn Tödttmann so gut gelungen, weil sie von Anfang an sehr offen mit ihrer Erkrankung umgegangen ist und Probleme konstruktiv angesprochen hat.

Individuelle Lösungen finden Nicht immer müssen sich rheumatische Symptome schon in der Jugendzeit ankündigen. Petra Ammann ist 44 Jahre alt, als das Rheuma sie von einem Tag auf den anderen überrascht: Plötzlich kann sie morgens nicht mehr aufstehen. „Es war ein Albtraum“, erinnert sie sich. Doch Petra Ammann hat Glück im Unglück: In der Rheumatologie steht schnell die Diagnose rheumatische Arthritis fest. Typisch für dieses Krankheitsbild sind chronische Entzündungen, die zu einer fortschreitenden Zerstörung der Gelenke führen können. Um diesen Prozess bei Petra Ammann zu stoppen, setzen die Ärzte sofort mit der Behandlung ein. Schon nach wenigen Wochen gehen ihre Beschwerden deutlich zurück.

Trotzdem: Das Berufsleben hält für Petra Ammann von Anfang an viele Herausforderungen bereit. Zunächst werden ihre Schmerzen als Fibromyalgie diagnostiziert. Petra Ammann arbeitet zu dieser Zeit in der Kantine des Mercedes-Benz-Werks Mannheim und muss krankheitsbedingt häufig ausfallen. Ihr Arbeitgeber bietet ihr daher an, sie im Bereich „Verpackung und Verladung“ wiedereinzugliedern. Petra Ammann ergreift die Chance.

Innerbetriebliche Umsetzung Wenn Menschen mit Rheuma ihre bisherige berufliche Tätigkeit nicht mehr ausüben

können, ist zu überlegen, ob eine innerbetriebliche Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz infrage kommt. In manchen Fällen kann es auch möglich sein, eine ganz neue Stelle mit geringerer körperlicher Beanspruchung zu schaffen.

Als Jahre später dann die Diagnose Rheuma feststeht, erhält Petra Ammann mit weiterer Unterstützung des KVJS-Integrationsamtes und seines Technischen Beratungsdienstes eine Umgestaltung ihres Arbeitsplatzes. Für Petra Ammans Vorgesetzte, Karen Henne, sind solche individuellen Lösungen für ihre Beschäftigten im Krankheitsfall selbstverständlich: „Schließlich sind unsere Mitarbeite-

rinnen und Mitarbeiter die Basis unseres Erfolgs.“ Durch die Umgestaltungsmaßnahmen bessern sich Petra Ammanns Beschwerden deutlich. Sie erhöht sogar ihre Arbeitszeit von 22 auf 32 Stunden.

Teilzeit Chronisch kranke Arbeitnehmer können – wie alle anderen auch – bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Teilzeit stellen. Hierfür spielt die Erkrankung keine Rolle. Diesen müssen sie offiziell nicht mit ihrer Erkrankung begründen. Ist eine Schwerbehinderung anerkannt, haben sie sogar Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, soweit die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung erforderlich ist. Es sei denn, wichtige

betriebliche Gründe sprechen dagegen, zum Beispiel wenn der Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb dadurch wesentlich beeinträchtigt würden.

RheumaPreis 2019 Jana Schmalisch, Carolin Tödtmann und Petra Ammann verbindet mehr als nur ihre Rheumaerkrankung. Die drei Frauen sind Preisträgerinnen des Preises 2019. Der von der BIH ideell, aber nicht finanziell unterstützte RheumaPreis würdigt Beschäftigte und Arbeitgeber, die gemeinsam Lösungen für die Vereinbarung von Arbeit und Rheuma gefunden haben. Ihr Beispiel macht Mut! ■

¹In NRW übernehmen die Fachstellen einen Teil der Aufgaben der Inklusionsämter.

Interview

„Gehen Sie in die Offensive!“

Fragen an
Christian Vedder vom
KVJS-Integrationsamt in
Karlsruhe, der die BIH
in der Jury des Rheuma-
Preises vertritt.

Rheumaerkrankung zu schildern. Dann gehen mir viele Geschichten von Bewerberinnen und Bewerbern durch den Kopf. Alle haben diesen unbedingten Willen, im Job trotz oder gerade wegen der Rheumaerkrankung ihr Ding zu machen.

ZB Doch 20 Prozent der Berufstätigen mit Rheuma geben in den ersten drei Jahren der Erkrankung ihre Berufstätigkeit auf. Woran scheitern sie?

Vedder Die ersten Jahre können für Beschäftigte mit einer entzündlich-rheumatischen Erkrankung besonders schwierig sein: Sie müssen lernen, wie sie ihren Alltag – auch ihren beruflichen – mit der Erkrankung bewältigen können, ohne sich zu übernehmen. Das benötigt Zeit. Doch in manchen Unternehmen herrscht nach wie vor ein Arbeitsumfeld, das Beschäftigten mit Rheumaerkrankung diese Zeit nicht gibt. Sowohl Arbeitgeber als auch Kolleginnen und Kollegen reagieren häufig nicht adäquat, weil sie Rheuma immer noch für eine Alte-Leute-Krankheit halten. Sie haben kein Bewusstsein dafür, wie schwer es dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin mit Rheumaerkrankung schon gefallen sein kann, morgens aufzustehen. Deswegen muss Rheuma in den Köpfen der Menschen präsenter werden. Das schafft Verständnis.

ZB Was bedeuten diese Zahlen für die Betriebe?

Vedder Den Betrieben geht wertvolles Know-how verloren, das in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels dringend gebraucht wird. Außerdem hat eine Studie² aus dem Jahr 2012 gezeigt, dass Deutschland bis zu 20 Milliarden Euro im Jahr zusätzlich hätte erwirtschaften können, wenn chronisch kranke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Bewältigung und Behandlung ihrer Erkrankung besser unterstützt worden wären.

ZB Und wie kann es besser laufen?

Vedder Wie sagt man bei uns im Badischen? „Man muss miteinander babbeln.“ Deshalb rate ich Beschäftigten mit Rheuma: Gehen Sie offensiv mit Ihrer Erkrankung um! Kommunikation und ein offener Umgang miteinander sollten immer der erste und beste Weg sein. So können Vorbehalte aus der Welt geräumt und Lösungen gefunden werden, von denen alle profitieren: Das Unternehmen kann seine Beschäftigten langfristig halten und umgekehrt verlieren diese ihre berufliche Teilhabe nicht. Mit solchen partnerschaftlich gefundenen Lösungen wird der Verbleib von Menschen mit Rheuma im Berufsleben zur Normalität. ■

²Booz & Company/Bertelsmann, 2012



Christian Vedder

ZB Herr Vedder, was hat Sie bei Ihrer Mitarbeit im RheumaPreis bisher am meisten beeindruckt?

Christian Vedder Jedes Mal aufs Neue beeindruckt mich der Mut, sich überhaupt zu bewerben: einer unbekanntenen Jury die eigene Lebensgeschichte mit der



Eva Strobel (Geschäftsführerin Geldleistungen und Rehabilitation der BA) und Christoph Beyer (Vorsitzender der BIH)

Meißner Erklärung

Gemeinsam für einen inklusiven Arbeitsmarkt

BA und BIH intensivieren ihre Kooperation. Sie haben ein gemeinsames Ziel: die berufliche Inklusion weiter voranzubringen. Wie das gelingen kann, dazu haben sie sich Anfang Dezember 2019 bei einer Fachtagung in Sachsen ausgetauscht.



Wie kann die Inklusion in Betrieben und Dienststellen weiter unterstützt werden? Das ist eine zentrale Frage für die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Bereits 2017 haben sie dazu in Berlin eine enge Zusammenarbeit vereinbart. Im Dezember 2019 verabredeten sie sich erneut zu einer gemeinsamen Fachtagung im sächsischen Meißen, um zu besprechen, wie und mit welchen Maßnahmen diese Kooperation intensiviert und weiterentwickelt werden kann. Das Interesse war groß: Es kamen rund 60 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit und der Integrations- und Inklusionsämter. Sie entwickelten im Plenum und in Kleingruppen gemeinsam Ideen und tauschten sich aus – immer mit dem Ziel, die erreichte Transparenz und den Austausch weiter zu vertiefen, fortzuentwickeln und in einer „Meißner Erklärung“ festzuschreiben.

Christoph Beyer (Vorsitzender der BIH) und Jens Nitschke (Fachbereichsleiter Rehabilitation, Zentrale der BA)

BILANZ UND AUSBLICK

Die Initialreferate von Jens Nitschke (BA) und Simone Wuschech (BIH) setzten entscheidende Impulse für die Diskussion. Sie stellten anhand von Fakten und Daten die Entwicklung der letzten Jahre vor, merkten kritische Punkte an und gaben einen Ausblick auf die aktuell geplanten neuen Leistungen und Initiativen. Beide erklärten ihren Willen zur weiteren Intensivierung der Zusammenarbeit, „um das gemeinsame Ziel der beruflichen Inklusion zu erreichen“, wie es Jens Nitschke ausdrückte. Simone Wuschech ergänzte, „dass berufliche Inklusion nur mit funktionierenden ‚Netzwerken‘ erfolgreich unterstützt werden kann“.

Durch eine Präsentation zur Auswertung der Ergebnisse einer Befragung der Regionaldirektionen der BA und der Integrationsämter 2019 zum Stand und der Erfahrung zur Zusammenarbeit führten gemeinsam Uta Stitz (BA) und Timo Wissel (BIH). Die Befragungsergebnisse bildeten eine weitere gute Grundlage für die Arbeit in den Arbeitsgruppen. Anhand der Vereinbarung von 2017 und weiteren regionalen Vereinbarungen war die aktuelle Zusammen-

arbeit zu diskutieren und Potenziale zur Weiterentwicklung wie auch zur regionalen Umsetzung zu identifizieren.

HANDLUNGSFELDER

Mit den folgenden vier Handlungsfeldern befassten sich Arbeitsgruppen und formulierten die allgemeinen und regionalen Anforderungen, um zukünftig noch intensiver zusammenarbeiten zu können.

Übergang Schule – Beruf Für behinderte junge Menschen ist der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ein bedeutender und wichtiger Schritt. Damit er gelingt, müssen sie unterstützt werden. Dies ist vor allem die Aufgabe der BA. Aber auch die Integrationsämter tragen ihren Teil mit Angeboten für einen erfolgreichen Übergang bei.

Ein Ergebnis: Mit dem Bundesteilhabegesetz wurden Erfahrungen aus Modellprojekten zur beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern aufgegriffen. Das Angehörigenentlastungsgesetz hat mit dem Budget für Ausbildung eine weitere neue Teilhabemöglichkeit geregelt. Die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsagenturen und den Integrationsämtern in diesem Handlungsfeld soll daher verfestigt und gegebenenfalls auch durch neue regionale Kooperationen unterstützt oder ausgebaut werden.

Alle Akteure, das heißt Agenturen für Arbeit, Integrationsämter, schwerbehinderte und behinderte Menschen, ihre Arbeitgeber sowie die Schwerbehindertenvertretungen, sind in diesen Prozess einzubeziehen, so ein Ergebnis der multiperspektivisch zusammengesetzten Arbeitsgruppen.

Beschäftigungssicherung Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sichern und die Arbeitgeber dabei zu unterstützen, ist Aufgabe der Agenturen für Arbeit wie auch der Integrationsämter. Leistungen sollen möglichst „Hand in Hand“ erbracht werden.

Ein Ergebnis: Die Zusammenarbeit zur Beschäftigungssicherung soll vertieft werden, insbesondere auch mit Blick auf das Teilhabepflanverfahren, um die Abstimmung zwischen den beteiligten Akteuren zu erleichtern und zu gewährleisten, dass sie ineinandergreifen.

Unterstützende und begleitende Leistungen bei der Anbahnung und Einmündung in betriebliche Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse Die Begleitende Hilfe im Arbeitsleben umfasst alle Leistungen, die erforderlich sind, um schwerbehinderten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern. Dies sind neben finanziellen Leistungen an Arbeitgeber und behinderte Menschen sowie fachlicher Beratung auch die notwendige psychosoziale Betreuung schwerbehinderter Menschen.

Ein Ergebnis: Die Arbeitsgruppen haben ergeben, dass gemeinsame Schulungen zu den jeweiligen Leistungsangeboten und ein regelmäßiger Informationsaustausch über neue Leistungen, Produkte und Programme wichtige Voraussetzungen für die praktische Arbeit sind.

Öffentlichkeitsarbeit Hartnäckige Vorurteile und Unkenntnis herrschen immer noch in vielen Betrieben vor, wenn es um betriebliche Inklusion geht. Häufig ist das Spektrum der Unterstützungsangebote der BA wie auch der Integrationsämter nicht bekannt, sodass immer noch zu oft ein zögerliches Verhalten bei der Einstellung



Timo Wissel (LVR-Abteilungsleiter Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben BIH) und Jana Schleese (Fachbereich Rehabilitation, Zentrale der BA) haben die Fachtagung vorbereitet und moderiert

schwerbehinderter Menschen zu beobachten ist.

Ein Ergebnis: Um dem entgegenzuwirken, haben die BA und die BIH die Intensivierung der gemeinsamen Öffentlichkeitsarbeit verabredet. Ein Schwerpunkt wird 2020 das Zusammenwirken bei der Umsetzung der Initiative „Einstellung zählt – Arbeitgeber gewinnen“ von BA, BIH, BMAS und BDA sein. Die Initiative richtet sich vor allem an beschäftigungspflichtige Arbeitgeber, die keine schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

FAZIT

Ein Ziel der Fachtagung war, möglichst konkrete Vorschläge zu entwickeln. Dies ist gelungen. Es wurden neue Ansatzpunkte identifiziert und auf regionaler Ebene bereits Absprachen getroffen, wie etwa regelmäßiger Informationsaustausch und Schulungen. Die Tagungsteilnehmer haben sich dazu entschlossen, ihre regionalen Vereinbarungen zu aktualisieren und fortzuschreiben.

Zum Abschluss der Tagung betonte Eva Strobel (BA): „Wir müssen weiterhin gemeinsam daran arbeiten, mehr Arbeitgeber für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu gewinnen. Hierfür ist die ‚Meißner Erklärung‘ eine gute Grundlage, und zwar für alle Ebenen – zentral, regional und lokal.“ Christoph Beyer (BIH) rief dazu auf: „Diese Fachtagung ist auch ein Signal an uns alle – Regionaldirektionen, Agenturen für Arbeit und Integrationsämter –, die Erklärung zu leben und auszugestalten.“ ■



Jens Nitschke (Fachbereichsleiter Rehabilitation, Zentrale der BA) und Simone Wuschek (stellv. Vorsitzende der BIH, Leiterin des Ausschusses Schwerbehindertenrecht)