3 2015
ISSN 1860-773X
www.integrationsaemter.de 2228

ZB
Behinderung & Beruf

THEATER OHNE GRENZEN
Gelebte Inklusion in Darmstadt

BEILAGE
ZB info 10 Thesen der BIH

ÜBERGANG SCHULE-BERUF

Betrieb statt Werkstatt!

„Für uns ist es ein sozialer Gewinn“, sagt Andreas Huben. Engagierte Arbeitgeber wie er ermöglichen wesentlich behinderten Jugendlichen den Start ins Berufsleben.

BIH

Behinderte Schulabgänger

Ziel: erster Arbeitsmarkt

Liebe Leserin, lieber Leser

Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert einen gleichberechtigten Zugang für schwerbehinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Realität sieht für viele behinderte Jugendliche anders aus: Ganze Abgangsklassen aus Förderschulen wechseln nahezu geschlossen in Werkstätten für behinderte Menschen. Der Schritt auf den Arbeitsmarkt kann aber deutlich häufiger gelingen. Mit guter Unterstützung können mehr behinderte Schulabgänger ihren Platz in den Betrieben finden.

Von einer solchen Entwicklung profitieren alle: zuallererst die behinderten Menschen selbst. Sie sind stolz darauf, wenn sie als Arbeitnehmer gebraucht werden und ihren Lebensunterhalt verdienen können. Aber auch Arbeitgeber haben einen Nutzen. Sie bekommen motivierte Mitarbeiter. Zudem werden die Träger der Eingliederungshilfe entlastet. Sie müssen die wachsenden Kosten für jene übernehmen, die in den Werkstätten beschäftigt sind. Letztlich profitiert die gesamte Volkswirtschaft, denn Arbeitnehmer auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zahlen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

Für einen erfolgreichen Übergang behinderter Schüler auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind die Betriebe gefragt. Sie müssen den Jugendlichen eine Chance in ihrem Betrieb geben. Dabei bietet ein Praktikum eine gute Möglichkeit, den behinderten Menschen unverbindlich kennen zu lernen. In dieser ZB zeigen wir, wie mit Hilfe einer vertieften Berufsorientierung und einer engen Begleitung durch Integrationsfachdienste der Weg von der Schule in den Betrieb gelingen kann. Und wir erklären, welche besondere Unterstützung Arbeitgeber erhalten, wenn sie sich für die Ausbildung oder Beschäftigung eines behinderten Schulabgängers entscheiden.

Simone Wuschech
Leiterin des Integrationsamtes beim Landesamt für Soziales und Versorgung Land Brandenburg

Verteiler
ZB Behinderung & Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung:
Bitte je ein Exemplar an den
- **Beauftragten des Arbeitgebers**
- **Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.**

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

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: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de **Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:** Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. 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), Elly Lämmlen, Gesa Fritz ▪ **Beirat:** Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Christoph Beyer, Köln; Karin Fankhaenel, Köln; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus ▪ **Reportagen und Berichte:** Christoph Beyer, Gesa Fritz, Elly Lämmlen, Sabine Wolf ▪ **Technische Herstellung:** Alexandra Koch ▪ **Titelfoto:** Andreas Arnold ▪ **Layout:** Atelier Stepp, Speyer ▪ **Druck:** Druckhaus Main-Echo, Weichertstr. 20, 63741 Aschaffenburg ▪ **Auflage:** 230.000 Exemplare ▪ **Redaktionsschluss:** August 2015 ▪ **Beilagen:** Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage. 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, Termine, Preise
- Arbeiten 4.0: Arbeit der Zukunft
- Sozialkompass: Europa im Vergleich
- Inklusionspreis: Jetzt bewerben

4

REPORTAGE

Gelebte Inklusion
Theater ohne Grenzen
Actionhelden sind sie nicht, dafür besonders ausdrucksstark: Zum festen Ensemble des Staatstheaters Darmstadt gehören zwei behinderte Schauspieler.

6

THEMA

Arbeitsbedingungen
Eine SBV lohnt sich
Zwei Studien über die Arbeitssituation von behinderten Menschen belegen: Vertrauensleute haben großen Einfluss auf inklusive Arbeitsbedingungen.

8

RECHT

Foto: Fotolia/Gina Saunders

Rechtsprechung
Neue Urteile
- Benachteiligung: Erwerbsminderung
- Diskriminierung: Sozialplanabfindung
- BEM-Verfahren: Rechtsanwalt

9

SCHWERPUNKT

Übergang Schule-Beruf
Betrieb statt Werkstatt!
Der Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann mehr wesentlich behinderten jungen Menschen gelingen. Voraussetzung sind individuelle Unterstützung und engagierte Arbeitgeber.

- Praxis: In der Baumschule Huben wird ein ehemaliger Sonderschüler als zupackender Helfer geschätzt.
- Interview: „Es wird zu viel geredet und zu wenig getan“, sagt ein Arbeitgeber.

10

FORUM

Zur Wahlfreiheit der WfbM-Beschäftigten
Beschäftigungsalternativen erschließen
Mit dem Übergang von der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt griff eine Fachkonferenz in Brandenburg ein hochaktuelles und vieldiskutiertes Thema auf.

14

BEILAGE

Arbeit & Inklusion

ZB info

ZB info
10 Thesen der BIH

INTERNET

SBV START KOMPAKT

Alles was Sie brauchen
www.integrationsaemter.de/start
- Sich fit machen: Kurse und Forum
- Alles Online: Medien und Unterlagen

SBV START KOMPAKT

Gemeinsame Erklärung
Stärkung der SBV

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), Sozial- und Behindertenverbände sowie die Behindertenbeauftragte der Bundesregierung fordern in einer gemeinsamen Erklärung erweiterte Rechte für die Schwerbehindertenvertretung (SBV) und eine höhere Ausgleichsabgabe für Unternehmen, die ihre Beschäftigungspflicht nicht erfüllen. Anlass für die gemeinsame Erklärung, die der DGB am 5. August 2015 veröffentlichte, ist die für Herbst geplante Reform der Schwerbehindertenvertretung. Die Erklärung betont die Bedeutung der SBV für Unternehmen als Experte in Fragen der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Aufgrund des demografischen Wandels und eines gewachsenen Aufgabenspektrums seien ihre Tätigkeiten mit einem zunehmend hohen Zeitaufwand verbunden.

Die Unterzeichner fordern:

1. Verbesserte Freistellungs-, Vertretungs- und Schulungsansprüche
2. Sicherstellung der Information und Anhörung der SBV
3. Verbindlichkeit von Integrationsvereinbarungen
4. Erhöhung der Ausgleichsabgabe
5. Übergangsmandat der SBV bei Betriebsübergängen

Mehr unter: www.dgb.de > Suche „Gemeinsame Erklärung“

Das Thema wird auch im BIH Forum diskutiert:
www.integrationsaemter.de/forum

Die SBV ist für die Beschäftigten und für die Unternehmen von großem Nutzen

BbSD
Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen
AGSV Länder
SoVD Sozialverband Deutschland
DGB
SOZIALVERBAND VdK DEUTSCHLAND

Fachmesse
Inklusion gestalten

„Selbstbestimmt leben, Inklusion gestalten, Soziales pflegen“ – unter diesem Motto steht in diesem Jahr die Fachmesse ConSozial. Die Besucher können sich am 21. und 22. Oktober 2015 bei zahlreichen Vorträgen über diese Themen informieren. Ergänzend stellen mehr als 250 Aussteller Dienstleistungen und Produkte, wie etwa pflegerische Leistungen und Hilfestellungen, vor. Die ConSozial richtet sich vor allem an Fach- und Führungskräfte des Sozialmarkts, Veranstaltungsort ist das Messezentrum in Nürnberg.

Mehr unter: www.consozial.de

Die Besucher der ConSozial erwarten vielfältige Informationen

Arbeiten 4.0
Dialog gestartet

Zukunftsfrage: Wie wollen wir arbeiten?

Unter dem Schlagwort „Arbeit 4.0“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Diskussion angeschoben: Bürger und Experten sollen sich an einem Dialog über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft beteiligen. Im Zentrum stehen dabei die sozialen Bedingungen und Spielregeln der künftigen Arbeitsgesellschaft. Die Auftaktveranstaltung war am 22. April 2015 in Berlin. Über 300 Experten haben dabei Fragen wie „Bestimmt der Mensch die Technik oder umgekehrt?“ und „Fordert das Silicon Valley die soziale Marktwirtschaft heraus?“ erörtert. Der Dialog „Arbeit 4.0“ ist bis Ende 2016 angelegt, beteiligen kann sich jeder durch Beiträge auf der Homepage.

Mehr unter: www.arbeitenviernull.de

Datenbank
Sozialkompass Europa

Der „Sozialkompass Europa“ ist ein Informationsangebot des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und bietet einen Überblick über die Sozialsysteme der 28 EU-Mitgliedstaaten. Anhand von Tabellen werden die Unterschiede und die Übereinstimmungen der jeweiligen nationalen Sicherungssysteme sichtbar. Der Sozialkompass ist – online im Internet oder offline auf einer CD – seit Jahren eine vielgenutzte Quelle rund um die Themen Arbeit und Soziales. Jetzt wurde das Angebot noch erweitert: Unter dem Menüpunkt „Links“ können Informationsquellen wie Ministerien, Bürgerportale oder offizielle Internetangebote von Behörden direkt aufgerufen werden. Unter „FAQ“ werden Fragen zu Barrierefreiheit, Bestellungen und Begleitpublikationen beantwortet. Der Sozialkompass bietet ein umfangreiches Hilfe-Angebot in Leichter Sprache und in Deutscher Gebärdensprache.

Mehr unter: www.sozialkompass.eu

Gold-Kraemer-Stiftung
Inklusionspreis 2016

Mit einem neuen Inklusionspreis will die Gold-Kraemer-Stiftung Projekte und Einrichtungen auszeichnen, die neue Wege zu einer inklusiven Gesellschaft aufzeigen. Der „Paul-und-Käthe-Kraemer Inklusionspreis“ geht an Projekte aus drei Kategorien: „Leben und Wohnen“, „Sport und Bewegung“ sowie „Kultur und Bildung“. Als Preisgeld sind insgesamt 30.000 Euro ausgelobt. Teilnehmen können Vereine, Verbände, aber auch öffentliche oder gemeinnützige Einrichtungen aus dem gesamten Bundesgebiet. Voraussetzung ist, dass die Projekte innovativ sind und seit mindestens sechs Monaten umgesetzt werden. Außerdem müssen Menschen mit Behinderung aktiv an ihnen beteiligt sein. Einsendeschluss für die Vorschläge ist der 30. November 2015.

Mehr unter: www.gold-kraemer-stiftung.de/inklusionspreis

Neue Wege zu einer inklusiven Gesellschaft werden prämiert

NEU ERSCHIENEN

Buch und DVD
Stottern und Beruf

Dienstliche Telefonate, Besprechungen oder Präsentationen – für viele stotternde Menschen stellen diese Situationen eine besondere Herausforderung dar. Mit dem Thema Stottern und Beruf beschäftigt sich die Bundesvereinigung Stottern und Selbsthilfe e.V. (BVSS) in zwei Publikationen. In dem Buch „Das Stottern hat immer eine Rolle gespielt“ berichten 14 Betroffene von ihren persönlichen Erfahrungen mit dem Stottern im Arbeitsleben und von möglichen Bewältigungsstrategien. Die DVD „Trotz Stottern erfolgreich im Beruf“ zeigt stotternde Menschen in verschiedenen beruflichen Situationen. Außerdem kommen Kollegen, Vorgesetzte und Kommunikationsexperten zu Wort. Beide Publikationen sind im Buchhandel erhältlich sowie auf der Homepage der BVSS.

Mehr unter: www.bvss.de/shop

Abschlussbericht
Arbeitsgruppe zum Bundesteilhabegesetz

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Abschlussbericht der Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz veröffentlicht. Die Arbeitsgruppe, an der Menschen mit Behinderungen beteiligt waren, erarbeitete in mehreren Sitzungen mögliche Reformthemen und -ziele eines neuen Bundesteilhabegesetzes. Mit dem Gesetz soll die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen verbessert und ihre Teilhabe und Selbstbestimmung gestärkt werden. Der Bericht stellt Handlungsbedarfe dar, fasst Ergebnisse der Beratungen zusammen und enthält außerdem eine umfassende Dokumentation der Sitzungen. Auf Grundlage dieser Ergebnisse der Arbeitsgruppe wird das BMAS voraussichtlich bis Ende des Jahres die Eckpunkte der Reform ausarbeiten.

Mehr unter: www.bmas.de > Service > Publikationen

Foto: Sandra Then

„Es ist ein Zeichen von Respekt, dass man mich schonungslos kritisiert, wenn ich schlecht spiele“, sagt Jana Zöll (vorne), Schauspielerin am Staatstheater Darmstadt

Gelebte Inklusion

Theater ohne Grenzen

Das Staatstheater Darmstadt lebt Inklusion: Zum festen Ensemble gehören seit 2014 die behinderten Schauspieler Samuel Koch und Jana Zöll. Auf der Bühne ermöglichen die körperlichen Einschränkungen neue Ausdrucksformen und fantasievolle Inszenierungen.

Wir schreiben das Jahr 1674. In Brandenburg herrscht Krieg. Von langen Kämpfen erschöpft ist Prinz Friedrich von Homburg im Garten in einen traumwandlerischen Schlaf verfallen. Mehrere Adlige werden Zeugen seiner nächtlichen Aktivität und treiben ihren Scherz mit dem Schlafenden. Die Szene, mit der das Stück „Prinz Friedrich von Homburg“ beginnt, wird im Staatstheater Darmstadt aufgeführt. Der Prinz thront in der Mitte der Bühne auf einem hölzernen Pferd. Die Darsteller zu seinen Seiten geizen beim Spiel mit Bewegungen. Sie erwecken die alten Texte vor allem mit ihren Stimmen zum Leben. Auch der Prinz regt sich kaum, doch anders als seine Kollegen kann er sich nicht frei bewegen: Der den Prinzen darstellende Schauspieler Samuel Koch ist vom Hals abwärts querschnittsgelähmt. Er brach sich bei einem Stunt in der Fernsehsendung „Wetten dass...?“ im Jahr 2010 das Genick.

Staatstheater übernimmt Vorreiterrolle

Samuel Koch ist einer von zwei behinderten Darstellern, die das Staatstheater seit vergangenem Jahr fest angestellt hat. Beide sind Rollstuhlfahrer, beide haben eine professionelle Ausbildung als Schauspieler absolviert. Damit geht das Haus einen ungewöhnlichen Weg. Zwar gibt es Behinderten-Theatergruppen und Inklusionsfestivals. Doch Schauspieler mit für die Zuschauer offensichtlicher Behinderung erlebt man auf den großen Bühnen in Deutschland nur selten. Wenn doch, sind sie häufig auf Behindertenrollen festgelegt. In dem südhessischen Theater gibt es keine derartigen Einschränkungen.

Karsten Wiegand, Intendant des Staatstheaters Darmstadt, sagt zum Engage-

ment von Samuel Koch und Jana Zöll, die die Glasknochenkrankheit hat und kleinwüchsig ist: „Wir reden so gerne davon, dass auf der Bühne das Leben spielt – und das Leben ist so vielfältig wie die Menschen." Das Theater könne bei der Vielfalt gegenüber der Realität aufholen. Karsten Wiegand betont aber auch, dass die beiden nur engagiert wurden, weil sie durch schauspielerisches Können überzeugen. „Ich möchte als Schauspielerin ernst genommen werden", ergänzt Jana Zöll. „Es ist ein Zeichen von Respekt, dass man mich schonungslos kritisiert, wenn ich schlecht spiele."

Anfangs gab es Unsicherheiten Die Kollegen im Theater haben sich schnell auf die Zusammenarbeit mit den behinderten Schauspielern eingestellt. „In der Maske und im Kostüm gab es anfangs schon Unsicherheiten", erinnert sich Jana Zöll. Wie soll das Umkleiden funktionieren? Wie fest darf man zufassen? Brechen am Ende gar Knochen? „Aber das ist alles kein Problem, mich kann man einfach fragen", sagt sie. Umgekleidet wird Jana Zöll nur von ihren Arbeitsassistenten, die das LWV Hessen Integrationsamt im Auftrag der Agentur für Arbeit finanziert. Maß nehmen die Schneider des Theaters, wenn sie liegt.

Die baulichen Barrieren wurden gleich zu Beginn des Engagements bei einer Tour durchs Theater in Augenschein genommen. Mit dabei waren unter anderem die beiden Schauspieler, der Technische Direktor des Staatstheaters, ein Mitarbeiter des Technischen Beratungsdienstes beim LWV Hessen Integrationsamt sowie die Schwerbehindertenvertretung. „Ein Problem war der Brandschutz", berichtet Klaus Riedelsheimer, Vertrauensperson am Staatstheater. Wenn bei Feueralarm der eiserne Vorhang fällt und die großen Stahltüren geschlossen werden, gewähren nur noch Schlupftüren den Weg von der Bühne ins Freie – mit Rollstühlen nicht passierbar. So wurde die Regelung gefunden, dass immer eine Person auf der Bühne sein muss, die die behinderten Schauspieler im Ernstfall ins Freie tragen kann. „Das hat zu mehr Achtsamkeit im Umgang miteinander geführt", sagt der Intendant.

Eine andere Baustelle: In der Garderobe von Samuel Koch waren Tische, Dusche und Waschbecken nicht mit dem Rollstuhl zugänglich. Außerdem mussten einzelne Türen verbreitert und ein barrierefreier Zugang zu einer Bühne über eine Rampe geschaffen werden. „Das Integrationsamt hat da ganz problemlos geholfen und die Übernahme eines Großteils der Kosten für den Umbau in Aussicht gestellt", sagt Klaus Riedelsheimer.

Fantasie ist gefragt Für die Integration der Schauspieler in die Stücke ist die Fantasie der Regisseure gefragt. Ein Gewinn für das Theater, so die Überzeugung des Intendanten Karsten Wiegand: „Kunst entsteht auch an Herausforderungen und Widerständen." Im Stück „Prinz Friedrich von Homburg" fügen sich die wenigen Bewegungen, die Samuel Koch möglich sind, hervorragend in die Inszenierung. Fast beiläufig bewegen ihn seine Kollegen, heben ihn vom Pferd, platzieren ihn auf einem Stuhl oder legen ihn – passend zur Handlung – auf den Boden. In einem anderen Stück flitzt Jana Zöll auf einem Rollbrett auf die Bühne. Oder Samuel Koch wird mit Bändern an einen Kollegen geklettet. Dadurch entsteht auf der Bühne ein Doppelwesen, bei dem der eine den anderen puppengleich bewegt. Bei wieder einer anderen Inszenierung wird der Rollstuhl bunt blinkend als Stilmittel eingesetzt. „Wir können fast alle Rollen spielen", sagt Jana Zöll.

Vertrautheit schaffen Äußere Barrieren spielen im Leben der Schauspielerin sowieso eine untergeordnete Rolle. „Ich habe meine Assistentin dabei, die mir hilft", erklärt sie. Ihr Thema sind die Barrieren in den Köpfen. „Menschen haben oft Angst vor dem, was ihnen fremd ist – und dazu gehören für viele noch immer behinderte Menschen", so ihre Erfahrung. Sie hofft, dass das Theater mehr Vertrautheit schafft. Unkompliziert funktioniere das bei Kindern, sagt Jana Zöll und erzählt vom Weihnachtsmärchen „Mio, mein Mio", in dem sie die Hauptrolle spielte: „Den Kindern war es egal, ob ich im Rollstuhl sitze – wichtig war, dass ich den bösen Ritter Kato besiege." In der Stadt werde sie nach wie vor von den Jüngsten angesprochen: „Die fragen jetzt aber nicht mehr: Warum bist du so klein? Kannst du nicht laufen? Sondern: Du hast doch den Mio gespielt?!" Da habe sich etwas in den Köpfen verändert. Intendant Karsten Wiegand glaubt, dass auch bei den erwachsenen Zuschauern nach und nach ein Gewöhnungseffekt eintritt, das Ungewohnte vertraut wird. Und Samuel Koch ist der Überzeugung: „Inklusion ist dann erreicht, wenn man nicht mehr darüber spricht." Weil Behinderung selbstverständlich dazu gehört. ■

Staatstheater Darmstadt

Ausführliche Informationen zum Ensemble, den einzelnen Stücken und den geplanten Aufführungen des Staatstheaters Darmstadt gibt es im Internet.
Mehr unter: www.staatstheater-darmstadt.de

Hoch zu Ross als Prinz Friedrich von Homburg: der querschnittsgelähmte Schauspieler Samuel Koch

Gibt es Vertrauensleute im Betrieb, fühlen sich die Beschäftigten wohler

Arbeitsbedingungen

Eine SBV lohnt sich

Wie steht es um die Arbeitssituation von behinderten Menschen? Dieser Frage gehen zwei repräsentative Studien nach, das Inklusionsbarometer Arbeit der Aktion Mensch und eine Studie von Verdi. Die Ergebnisse bekräftigen: Schwerbehindertenvertretungen (SBV) haben großen Einfluss auf ein inklusives Arbeitsumfeld.

Die gute Nachricht zuerst: Behinderte Beschäftigte werden im Mitarbeiterteam angenommen. 95 Prozent der Befragten geben an, dass sie im Kollegenkreis vollständig integriert und akzeptiert sind. Das besagt das „Inklusionsbarometer Arbeit" der Aktion Mensch. Auffällig schlecht ist es dagegen um die Anerkennung durch die Vorgesetzten bestellt. Laut der Verdi-Untersuchung „Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung" erfahren zwei von fünf behinderten Beschäftigten keine oder nur geringe Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten. Beide Studien stammen aus dem Jahr 2014, Verdi hat dafür rund 300, die Aktion Mensch rund 400 behinderte Arbeitnehmer befragt.

Positiver Einfluss der SBV Die Verdi-Studie untersucht auch die Rolle der SBV in den Betrieben: Demnach gibt es nur in etwa 60 Prozent der Unternehmen, die behinderte Menschen eingestellt haben, Vertrauensleute. Hier sind die positiven Auswirkungen der SBV-Arbeit sehr klar: Es gibt deutlich mehr behinderungsgerechte Arbeitsplätze. Laut Verdi wird nur die Hälfte der Befragten an behinderungsgerecht ausgestatteten Arbeitsplätzen eingesetzt. Die Anpassung des Arbeitsplatzes wiederum hat spürbare Folgen: Die Betroffenen fühlen sich seltener gehetzt, sind weniger Lärm ausgesetzt und halten es für wahrscheinlicher, dass sie ihre Tätigkeit bis zum Eintritt ins Rentenalter ausüben.

Kein einheitliches Ergebnis Das Inklusionsklima wird laut der Aktion-Mensch-Studie von den Beschäftigten überwiegend positiv beurteilt. Eine große Mehrheit (88 Prozent) wird entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt und sieht die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten etwas positiver als bei der ersten Befragung im Jahr zuvor. Zu weniger erfreulichen Ergebnissen kommt Verdi. Hier sehen nur 60 Prozent ihre Entwicklungsmöglichkeiten positiv. Besonders ungünstig ist die Bewertung von Arbeitsintensität, Einkommen und betrieblichen Sozialleistungen. Entsprechend negativ ist das Fazit: Behinderte Beschäftigte haben schlechtere Arbeitsbedingungen als der Durchschnitt.

Mehr Barrierefreiheit Die Aktion Mensch hat neben behinderten Arbeitnehmern auch deren Arbeitgeber befragt. Ein Ergebnis dieser Untersuchung: Immerhin der Hälfte der Arbeitgeber sind die staatlichen Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen bekannt. Das Inklusionsklima in den Unternehmen hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert, positive und negative Entwicklungen halten sich dabei die Waage. Ungünstig bemerkbar macht sich, dass weniger Arbeitgeber als im Vorjahr die staatliche Förderung bei der Integration von behinderten Beschäftigten in den Arbeitsmarkt nutzen. Positiv zu Buche schlägt, dass immer mehr Unternehmen barrierefrei sind und planen, in den nächsten zwei Jahren behinderte Arbeitnehmer einzustellen. ■

Die Umfragen

Die beiden Untersuchungen „Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderung" von Verdi und „Inklusionsbarometer Arbeit" der Aktion Mensch sind im Internet erhältlich.
Als PDF unter:
www.verdi-gute-arbeit.de und
www.aktion-mensch.de

Benachteiligung
Erwerbsminderung

Leitsatz

Die durch § 33 Abs. 2 TVöD angeordnete Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Bewilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung auf unbestimmte Dauer ist unter Berücksichtigung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gerechtfertigt.

EuGH, Urteil vom 18.12.2014 – C 354/13

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die schwerbehinderte Klägerin war seit Ende 2006 arbeitsunfähig erkrankt. Ihr wurde eine befristete Rente wegen voller Erwerbsminderung zuerkannt, wobei der Rentenbezug mehrfach verlängert wurde. Seit Mai 2011 bezieht sie eine volle Erwerbsminderungsrente auf unbestimmte Dauer bis längstens zur Erreichung der Regelaltersgrenze Ende Mai 2025. Die Beklagte teilte ihr daraufhin schriftlich mit, dass das Arbeitsverhältnis zum 30. April 2011 ende. Die hiergegen gerichtete Klage blieb in allen Instanzen erfolglos. Nach dem Bundesarbeitsgericht sind die berechtigten Interessen beider Arbeitsvertragsparteien im Fall einer verminderten Erwerbsfähigkeit grundsätzlich geeignet, einen sachlichen Grund im Sinne des § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung abzugeben. Erforderlich ist jedoch ein voraussichtlich dauerhafter Rentenbezug und damit eine Absicherung durch die rentenrechtliche Versorgung. Die tarifvertragliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses stellt in diesem Fall keine Benachteiligung im Sinne des § 3 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz wegen einer Behinderung dar. Sie bedarf auch nicht der Beteiligung des Integrationsamtes nach § 92 Sozialgesetzbuch IX. Die Klägerin kann wegen des Rentenbezugs voraussichtlich dauerhaft überhaupt nicht mehr beschäftigt werden und die Zustimmung des Integrationsamtes hätte auf jeden Fall erteilt werden müssen. ■

Diskriminierung
Sozialplanabfindung

Leitsatz

Der weite Einschätzungsspielraum, über den Betriebsparteien bei der Ausgestaltung betrieblicher Vereinbarungen verfügen, umfasst auch die Entscheidung, begrenzte Mittel für Abfindungen bei Betriebsschließungen im Hinblick auf unterschiedliche Bedarfssituationen zu verteilen.

BVerfG, Nichtannahmebeschluss vom 25.03.2015 – 1 BvR 2803/11

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der schwerbehinderte Beschwerdeführer hat sich arbeitsgerichtlich erfolglos gegen eine Sozialplanregelung gewandt. Anlässlich einer Betriebsstilllegung war in einem Sozialplan und einer ergänzenden Vereinbarung bestimmt worden, dass unter anderem diejenigen Mitarbeiter keine Leistungen erhalten sollten, die eine befristete volle Erwerbsminderungsrente beziehen und deren Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit nicht absehbar ist. Dies sei bei einer die Rente wegen voller Erwerbsminderung begleitenden Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Jahren anzunehmen. Der Beschwerdeführer erhielt daher nur eine Einmalzahlung aus einem Härtefonds. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) nahm seine Beschwerde nicht an. Die von den Arbeitsgerichten vertretene Auffassung, der Ausschluss des Beschwerdeführers von den Begünstigungen des Sozialplans wegen anderweitiger Absicherung durch den Bezug einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung benachteilige ihn aufgrund der Kompensation durch die befristete Erwerbsunfähigkeitsrente im Ergebnis nicht wegen einer Behinderung, sei mit Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz vereinbar. ■

BEM-Verfahren
Rechtsanwalt

Leitsätze

1. Der Arbeitnehmer hat gegen seinen Arbeitgeber einen Individualanspruch auf Durchführung eines BEM.

2. Ein Anspruch auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts zum BEM-Verfahren besteht für den Arbeitnehmer mangels gesetzlicher Regelung und unter Berücksichtigung des nicht formalisierten BEM-Verfahrens nicht.

LAG Hamm, Urteil vom 13.11.2014 – 15 Sa 979/14

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der langjährig bei der Beklagten beschäftigte, schwerbehinderte Kläger war seit Mai 2012 durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Er leidet unter einer Reihe von Einschränkungen seiner Leistungsfähigkeit, unter anderem auch seiner kognitiven Fähigkeiten, die es ihm nach eigener Einschätzung unmöglich machen, ein Präventionsverfahren ohne einen Rechtsanwalt durchzuführen. Der Prozessbevollmächtigte des Klägers verlangt Anfang 2014 die Einleitung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM). Die Beklagte teilte daraufhin einen Tag später per E-Mail mit, dass am Folgetag ein BEM-Gespräch mit dem Kläger unter Beteiligung seiner Ehefrau, des Betriebsrates sowie der Schwerbehindertenvertretung stattfinden solle. Zugleich lehnte sie eine rechtsanwaltliche Beteiligung ab. Zu einem BEM-Gespräch kam es nicht mehr. Mit seinem Begehren blieb der Kläger auch vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) erfolglos. Zwar könne er einen einklagbaren Anspruch auf Durchführung eines BEM aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch in Verbindung mit § 84 Abs. 2 Sozialgesetzbuch IX als Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis geltend machen. Diesen Anspruch habe die Beklagte aber mit dem ordnungsgemäßen Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements erfüllt. Die im Gesetz nicht vorgesehene Hinzuziehung eines Rechtsanwalts könne der Kläger weder mit dem Argument der Waffengleichheit noch mit seinen kognitiven Einschränkungen begründen. ■

Foto: Andreas Arnold

Foto: Paul Esser

„Die Integrationsämter fördern den Übergang Schule-Beruf: In ihrem Auftrag haben die Integrationsfachdienste allein im Jahr 2014 rund 10.300 behinderte Schüler auf die Arbeitswelt vorbereitet und sie beim Einstieg in die Betriebe begleitet."

Klaus-Peter Rohde, Leiter des Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung bei der BIH

Einfach? Andreas Huben muss nicht groß nachdenken: „Nein, einfach ist es sicher nicht immer", sagt er. In seiner Baumschule im badischen Ladenburg sind zwei ehemalige Förderschüler* beschäftigt, beide haben eine geistige Behinderung. „Manchmal braucht man Geduld und einen breiten Rücken", erzählt er. Etwa wenn einer der beiden nach dem Urlaub nicht wieder zur Arbeit erscheint. Dann informiert der Betrieb die Mitarbeiterin des Integrationsfachdienstes (IFD), die ihn unterstützt. Dennoch möchte Andreas Huben die schwerbehinderten jungen Männer in seinem Team nicht mehr missen. Es ist trotz gelegentlicher Schwierigkeiten eine Win-win-Situation. „Die beiden sind richtig gute Arbeiter", sagt Andreas Huben.

Potenzial für den Arbeitsmarkt Behinderte junge Menschen haben es nach der Schule sehr schwer, eine Ausbildung oder Beschäftigung in einem Betrieb zu finden. Das gilt vor allem für die leistungsschwächeren Förderschüler. Diese Gruppe wird teilweise auch als „wesentlich behindert" bezeichnet, ein Begriff aus der Eingliederungshilfe. Im Gegensatz zum blinden Abiturienten oder der Einser-Schülerin im Rollstuhl tendieren ihre Chancen am allgemeinen Arbeitsmarkt ohne Unterstüt-

Ein gutes Team: Patrick Becker, Arbeitgeber Andreas Huben und IFD-Beraterin Katja Kaffanke (v. li.)

Übergang Schule-Beruf

Betrieb statt Werkstatt!

Mit der richtigen Unterstützung schaffen mehr wesentlich behinderte junge Menschen den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie verdanken dies nicht zuletzt engagierten Arbeitgebern, wie die Reportage in einer Baumschule und das Gespräch mit dem Inhaber zeigen.

zung gegen Null. Nach der Schule führt ihr beruflicher Weg oft automatisch in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Dort verbleiben sie in der Regel bis zum Ende ihres Erwerbslebens. „Das Problem wird aber nicht gelöst, indem man die Werkstätten abschafft, wie es der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen jetzt empfohlen hat“, sagt Karl-Friedrich Ernst, Leiter des KVJS-Integrationsamtes in Baden-Württemberg. „Wir müssen Alternativen für die Menschen entwickeln, die den Sprung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen können – trotz ihrer Einschränkungen.“

Manche von ihnen tun sich schwer mit dem Lesen oder Schreiben, andere haben Probleme mit der Merkfähigkeit, können neue Tätigkeiten nur in kleinen Schritten erlernen und brauchen feste Bezugspersonen. Viele benötigen dauerhaft individuelle Unterstützung – bekommen sie diese Hilfe, haben sie allerdings das Potenzial für eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die besten Voraussetzungen für ihre erfolgreiche berufliche Integration finden sich, so die Erfahrung der Integrationsämter, in kleinen oder mittelständischen Betrieben. Denn hier gibt es eher noch einfache Tätigkeiten. Und die persönlichen, familiären Strukturen sorgen dafür, dass immer ein vertrauter Ansprechpartner da ist.

IFD in zentraler Funktion Aber welche Art von Unterstützung brauchen die Jugendlichen, damit der Wechsel auf einen betrieblichen Arbeitsplatz gelingt? Drei Bausteine wurden in Modellvorhaben der Integrationsämter erfolgreich erprobt: Eine systematische berufliche Orientierung mit betrieblichen Praktika schon zwei bis drei Jahre vor Ende der Schulzeit. Eine enge persönliche Begleitung beim Übergang in den Betrieb. Und eine individuelle Qualifizierung am Arbeitsplatz. Dabei übernehmen die IFD eine zentrale Funktion. Allein in den vergangenen drei Jahren haben sie im Auftrag der Integrationsämter mehr als 25.000 schwerbehinderte Schüler betreut und ihnen damit eine berufliche Perspektive außerhalb einer Werkstatt verschafft.

Unterstützend war dabei auch das 2011 gestartete befristete Bundesprogramm Initiative Inklusion, das Teil des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention ist. Ein Handlungsfeld des Programms will die Berufsorientierung für schwerbehinderte Schüler verbessern. Die dafür bereitgestellten finanziellen Mittel haben es den Integrationsämtern ermöglicht, geeignete Strukturen und Maßnahmen aufzubauen. Doch wie geht es weiter, wenn das Programm 2017 wie geplant ausläuft? Die Integrationsämter möchten die erfolgreiche Arbeit fortführen und sich dauerhaft im Bereich Übergang Schule-Beruf engagieren. Allerdings müssen dafür erst die Voraussetzungen geschaffen werden. Vor allem eine gesetzliche Grundlage, die es den Integrationsämtern erlaubt, die IFD regulär mit der Berufsorientierung und Übergangsbegleitung schon ab dem schulischen Bereich zu beauftragen und diese Unterstützung aus der Ausgleichsabgabe zu finanzieren.

Motivation der Arbeitgeber Nur mit Hilfe engagierter Arbeitgeber waren die vielen Übergänge von wesentlich behinderten Schülern in den Modellvorhaben möglich. Fragt man Arbeitgeber, was sie zu diesem Engagement bewegt, ist immer wieder von Fleiß, Zuverlässigkeit und menschlichen Qualitäten der betroffenen Mitarbeiter die Rede. Zuverlässigkeit schätzen Betriebe auch bei der Unterstützung, weiß IFD-Fachkraft Katja Kaffanke, die die beiden ehemaligen Förderschüler in der Baumschule von Andreas Huben begleitet: „Meine Hilfe endet nicht mit einer Festanstellung. Ich bin so lange für Arbeitgeber und Arbeitnehmer da, wie Bedarf besteht.“ ■

* Die spezielle Schulform für geistig behinderte Jugendliche wird in Baden-Württemberg Sonderschule genannt

Förderprogramme Schule-Beruf

Mehrere Integrationsämter arbeiten mit erfolgreichen Modellen für den Übergang Förderschule-Beruf. In anderen Bundesländern werden andere konzeptionelle Ansätze gewählt. Zu den Modellen der Integrationsämter gehören unter anderen „Aktion 1000“ in Baden-Württemberg, „Schule trifft Arbeitswelt“ (STAR) in Nordrhein-Westfalen, „Übergang Schule-Beruf“ in Brandenburg und „Übergang Förderschule-Beruf“ in Bayern.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/schule-beruf

„Rumstehen mag ich gar nicht“, sagt Patrick Becker – seine Kollegin Ina Christ schätzt die tatkräftige Hilfe des ehemaligen Förderschülers

Praxisbeispiel

Fruchtbare Zusammenarbeit

Patrick Becker hat seinen Platz gefunden: Der ehemalige Sonderschüler arbeitet heute in der Baumschule Huben in Baden-Württemberg. Unterstützt werden der 23-Jährige und sein Arbeitgeber vom Integrationsfachdienst.

Dienstags ist immer Obsttag. Heute heißt das: Patrick Becker und Ina Christ müssen raus aufs Gelände zu den Bäumen. Mit einem Elektrowagen fahren sie zu den in langen Spalieren aufgereihten Pflanzen. Dort lädt Patrick Becker erst ein Dutzend Birnenbäume auf den Wagen, dann noch Aprikosen- und Kirschbäume – so lange, bis die Ladefläche voll ist. Die Pflanzen sollen zum Verkaufsgelände der Baumschule Huben und dort den Kunden zum Kauf angeboten werden. „Das ist richtig harte Arbeit. Ich bin froh, dass der Patrick mir hilft“, sagt Ina Christ.

Großer Unterstützungsbedarf Seit vier Jahren arbeitet Patrick Becker als angelernte Hilfskraft bei der Baumschule in Ladenburg, nördlich von Heidelberg. Für den heute 23-Jährigen ist diese Festanstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keine Selbstverständlichkeit. Patrick Becker hat die Eugen-Neter-Schule in Mannheim besucht, eine Schule für geistig behinderte Menschen. Heute lebt er in einer Wohngemeinschaft – alle anderen dort sind nach dem Abschluss der Schule in eine Werkstatt für behinderte Menschen gewechselt. Patrick Becker ist stolz, dass er – wie er sagt – „eine richtige Arbeit“ hat. „Und ich verdiene als einziger Geld“, ergänzt er. Doch ohne besondere Unterstützung – und ohne den Einsatz seines Chefs Andreas Huben (siehe Interview) – würde auch er in einer Werkstatt arbeiten.

Einfache Aufgaben Patrick Becker hat Schwierigkeiten, Neues zu lernen. Arbeitsabläufe müssen schrittweise und immer wieder eingeübt werden. Deshalb unterstützt er die Baumschulmeisterin Ina Christ vor allem bei einfacheren Tätigkeiten wie Gießen, Unkraut jäten oder dem Etikettieren einer neuen Lieferung Himbeersträucher. Ina Christ schätzt ihn nicht nur, weil er gerne kräftig anpackt. „Mit Patrick zusammen macht die Arbeit mehr Spaß“, sagt sie. Und der schwerbehinderte Mitarbeiter hat in ihr eine feste Bezugsperson.

Die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen hat in dem Familienunternehmen Tradition. Fünf schwerbehinderte Mitarbeiter gehören zu dem 80-köpfigen Team. Seit einigen Jahren pflegt der Betrieb außerdem eine enge Zusammenarbeit mit der Eugen-Neter-Schule. Einmal pro Woche kommt ein Lehrer mit einem halben Dutzend Schüler in die Baumschule. Dort reparieren sie Transportwagen oder topfen Pflanzen um. Dabei gewinnen sie nicht nur erste Einblicke in die Arbeitswelt. Sie haben auch die Chance, ihr Können unter

Beweis zu stellen, wie Patrick Becker. Er fiel durch besonderen Einsatz in der Gruppe auf. Für den Lehrer war klar: „Der kann das“ – und nahm Kontakt zu Katja Kaffanke vom Integrationsfachdienst Mannheim auf.

Finanzielle Förderung Die Sozialpädagogin betreut Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf beim Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei unterstützt sie nicht nur die behinderten Schüler ganz individuell, sie hilft auch den Arbeitgebern. Sie klärt über finanzielle Förderung auf – für die Übernahme von behinderten Schülern gibt es besondere Unterstützung: 60 Prozent Eingliederungszuschuss zum Bruttolohn hat die Baumschule im ersten Jahr von der Bundesagentur für Arbeit erhalten. Weitere vier Jahre übernimmt das KVJS-Integrationsamt 40 Prozent des Bruttolohns. Danach greift die Regelförderung mit Zuschüssen in ähnlicher Höhe. Die Integrationsfachkraft hilft auch beim Ausfüllen der erforderlichen Anträge. Von großer Bedeutung für die Baumschule ist aber die persönliche Unterstützung durch Katja Kaffanke vor Ort.

Sichtbare Fortschritte Ohne sie wäre das Arbeitsverhältnis schon im ersten Jahr gescheitert. Patrick Becker kam einfach nicht mehr zur Arbeit, keiner wusste warum. „Er sagt nicht, wenn ihm etwas zu viel wird“, sagt Katja Kaffanke. Sie fand heraus, dass die Arbeitstage für Patrick Becker zu lang waren. Nach dem körperlich anspruchsvollen Acht-Stunden-Job lagen noch zwei Stunden Heimfahrt mit dem Bus vor ihm. Gemeinsam wurde eine Lösung gefunden. Heute arbeitet Patrick Becker 25 Stunden pro Woche, verteilt über vier Tage. Die Baumschule hat sich auch darauf eingestellt, dass Patrick Becker ungerne in größeren Gruppen arbeitet, und an heißen Tagen erinnert Ina Christ ihn schon mal daran, genug zu trinken. Auch Katja Kaffanke ist weiterhin regelmäßig vor Ort und schaut nach dem Rechten. Das Engagement trägt Früchte: Patrick fühlt sich sichtbar wohl bei der Arbeit. Gelegentlich sucht er sich sogar schon selbstständig Aufgaben. „Es ist schön zu sehen, welche Fortschritte er macht“, sagt Ina Christ. ■

Interview

Mehr Handeln, weniger reden

Andreas Huben ist Inhaber der Baumschule Huben in Ladenburg. In seinem Betrieb sind zwei ehemalige Förderschüler und ein ehemaliger Werkstatt-Beschäftigter angestellt.

Foto: Andreas Arnold

Andreas Huben

ZB Herr Huben, Sie beschäftigen in Ihrem Unternehmen mehrere schwerbehinderte Menschen, die starke Einschränkungen haben und viel Unterstützung brauchen. Warum tun Sie das?
Andreas Huben Das ist Teil unserer Unternehmensphilosophie. Behinderte Menschen gehören zur Gesellschaft dazu, sie sollten auch in den Betrieben eine Chance bekommen. Ich bin der Überzeugung: Es wird zu viel geredet und zu wenig getan.

ZB Was ist mit den anderen Mitarbeitern? Ist da auch eine besondere Bereitschaft notwendig?
Huben Das Ganze funktioniert natürlich nur, wenn die Kollegen mitziehen. Es ist viel Empathie erforderlich und die Bereitschaft, sich auf den anderen einzulassen. Wenn etwas nicht direkt klappt, darf man es nicht sofort als Niederlage werten. Man braucht mehr Zeit – und manchmal auch gute Nerven.

ZB Wann geraten Sie als Arbeitgeber an Ihre Grenzen?

Huben Wir sind Gärtner und keine Sozialarbeiter. Als Patrick Becker anfangs ohne Erklärung daheim blieb, konnten wir nicht erforschen, was mit ihm los war. In solchen Fällen rufen wir Katja Kaffanke vom Integrationsfachdienst an. Sie ist eine wichtige Mittlerin, ohne sie würde das hier nicht funktionieren.

ZB Und wie zahlt sich das Engagement für Ihr Unternehmen aus?
Huben Nach den Anfangsschwierigkeiten bringt Patrick Becker jetzt richtig Leistung. Und was man nicht unterschätzen darf: Das Ganze ist ein sozialer Gewinn für uns. ■

Vorteile für Betriebe

Das können Arbeitgeber erwarten, wenn sie schwerbehinderten Schulabgängern eine Chance geben:

- Unverbindliches Kennenlernen der potenziellen Mitarbeiter während betrieblicher Praktika
- Feste Ansprechpartner beim Integrationsfachdienst für alle auftretenden Fragen und Probleme
- Lohnkostenzuschüsse, Zuschüsse für einen erhöhten Betreuungsaufwand sowie weitere finanzielle Leistungen
- Individuelle Qualifizierung des Mitarbeiters am Arbeitsplatz im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung
- Zumeist hoch motivierte und zuverlässige Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten

Mehr Infos beim Integrationsamt:
www.integrationsaemter.de/kontakt

E. Woythe (BA), T. Uhe (Landkreis Prignitz), D. Golze (MASGF), Ch. Jakobitz (HWK Cottbus), N. Lange (LAG Werkstatträte), M. Reidow (LASV), B. Reinicke (LAG WfbM), Prof. Dr. T. Gericke (Uni Magdeburg) (v.l.n.r.)

Zur Wahlfreiheit der WfbM-Beschäftigten

Beschäftigungsalternativen erschließen

Die UN-BRK und das geplante Bundesteilhabegesetz setzen Maßstäbe. Wie die berufliche Teilhabe von WfbM-Beschäftigten, die einer besonderen Unterstützung bedürfen, gelingen kann, muss neu diskutiert werden. Eine Fachkonferenz im brandenburgischen Rheinsberg hat darauf Antworten gefunden.

Mit eindrucksvollen Beispielen des neuen Films „Wege in Arbeit – Es lohnt sich!“ (siehe Info) startete eine vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) und dem Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) gemeinsam veranstaltete zweitägige Fachkonferenz am 1. Juli 2015 in Rheinsberg. Das Thema „Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Utopie oder Handlungsoption“ fand große Resonanz. Fast 240 Teilnehmende

„Wenn ich in die Zukunft sehe, dann wünsche ich mir, dass WfbM-Beschäftigte keine Angst mehr vor dem ersten Arbeitsmarkt haben und er ihnen gegenüber offen und aufnahmebereit ist. Ich wünsche mir, dass der öffentliche Dienst dabei vorangeht. Ich hoffe, dass diese Fachkonferenz dazu beträgt, dass sich dieser Wunsch erfüllt.“

Simone Wuschech Leiterin des Integrationsamtes des Landesamtes für Soziales und Versorgung (LASV)

„Die Resonanz auf unsere Einladung hat unsere Erwartungen weit übertroffen. Dieses Thema können wir nur gemeinsam angehen, wenn wir institutionsübergreifend zusammenarbeiten, uns entsprechend vernetzen und miteinander versuchen, konstruktive Wege zu finden. Wir hoffen, mit dieser Fachkonferenz eine Plattform für einen intensiven Dialog eröffnet zu haben.“

Marlies Reidow Abteilungsdirektorin des Landesamtes für Soziales und Versorgung (LASV)

kamen: darunter Beschäftigte und Mitarbeitende von Werkstätten, Leistungsträger, Politik, Verwaltung und behindertenpolitisch Aktive. Sie diskutierten gemeinsam, welche Voraussetzungen notwendig sind, damit Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf selbstbestimmt und gut beraten über Beschäftigungsalternativen entscheiden können – so wie es die UN-BRK vorsieht. Das LVR-Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland unterstützte die Veranstaltung, seine Leiterin Karin Fankhaenel moderierte die Konferenz fachkundig, sensibilisierte die Teilnehmenden und trug durch die Art der Moderation zu einer Atmosphäre bei, die es allen ermöglichte, sich aktiv einzubringen.

Umsetzung der UN-BRK Um dieses Ziel zu erreichen, darauf wiesen bereits in ihren einführenden Worten Ministerin

„Werkstätten leisten einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Sie bleiben auch in Zukunft unverzichtbar vor allem für Menschen mit einer besonders schweren Behinderung. Die Werkstätten müssen aber stärker als ein Ort der beruflichen Rehabilitation verstanden werden, von dem aus es mehr Menschen mit Behinderung gelingt, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden.“

Diana Golze Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASGF)

Diana Golze, der Behindertenbeauftragte Jürgen Dusel und auch Marlies Reidow – Abteilungsdirektorin des LASV – deutlich hin, steht keineswegs zur Diskussion, die WfbM abzuschaffen. Sondern es ist jetzt wichtig, sie weiterzuentwickeln, die Durchlässigkeit zu erhöhen und Beschäftigungsalternativen zu erschließen. Was von der LAG der Werkstatträte Brandenburg erleichtert aufgenommen wurde – so ihre Sprecherin Noreen Lange. Ein erster Schritt ist die Betrachtung der Rahmenbedingungen, die für einen erfolgreichen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erforderlich sind. Hierzu hat das Land Brandenburg eine Studie (siehe Info) in Auftrag gegeben. Befragungen zur bisherigen Beschäftigungssituation zeigen, dass sich der Personenkreis der Menschen, die dort arbeiten, in den vergangenen Jahren verändert hat. Kam 2007 noch die Hälfte aller Beschäftigten direkt aus einer Förderschule in die WfbM, war dies 2014 nur noch ein Drittel. Demgegenüber verdoppelte sich der Zugang der Beschäftigten, die zuvor nach einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeitslos waren, auf 17 Prozent. Damit verändert sich auch die Art der Behinderungen der WfbM-Beschäftigten. Die Zahl der Menschen mit einer geistigen Behinderung geht zurück, die psychischen Behinderungen nehmen zu. Dies unterstreicht noch

Foto: LASV/Norman Franzke

„Unabdingbare Voraussetzung für WfbM-Beschäftigte ist, dass sie ohne Einbußen wieder in die WfbM zurückkehren können. Wichtig ist, sich auch mal irren zu dürfen. Durchlässigkeit muss es auch nach unten geben."

Christoph Beyer Abteilungsleiter Seminare, Öffentlichkeitsarbeit und Forschungsvorhaben beim LVR-Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland

Foto: Nicole Schäfer

„Die UN-BRK hat uns aufgefordert, uns mit diesem Thema zu beschäftigen. Brandenburg hat es getan! Es hat mit dieser Konferenz und der Studie Neuland betreten. Und ich kann nur sagen, nach den Erfahrungen dieser beiden Tage: Es ist gut für uns alle, unterschiedlich zu sein. Und ein Wechsel der Perspektiven kann helfen, die Dinge klarer zu sehen."

Karin Fankhaenel Leiterin des LVR-Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland und Moderatorin der Konferenz

einmal deutlich mehr, dass die Werkstätten so aufgestellt werden müssen, dass sie den neuen Strukturen und letztendlich auch ihrer Aufgabe der beruflichen Rehabilitation gerecht werden können. Ein zwischen den Akteuren abgestimmtes Übergangsmanagement mit einem Prozess- und Strukturverantwortlichen sowie ein aufnahmebereiter Arbeitsmarkt sind erforderlich, um nachhaltige Übergänge aus der Werkstatt in Betriebe und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu ermöglichen.

Podiumsdiskussionen und Workshops

Die Ergebnisse der Studie wie auch die vorgetragenen Argumente der Podiumsteilnehmenden wurden lebhaft und ausführlich in den vier Workshops diskutiert, die ihre Ergebnisse dem Plenum vorstellten – auch immer in Leichter Sprache. Jürgen Dusel fasste die Konferenz mit folgenden Worten zusammen: Wir hoffen, dass von dieser brandenburgischen Veranstaltung ein Impuls ausgeht und weitere Partner motiviert werden, Menschen mit Behinderung in Werkstätten Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und sie insbesondere beim Übergang aktiv zu unterstützen. Denn wir sind davon überzeugt, dass Inklusion für eine Gesellschaft wichtig, richtig und gut ist. ■

Film

Der Film **Wege in Arbeit – Es lohnt sich!** zeigt eindrucksvoll Beispiele von Menschen mit Behinderung, denen der Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gelungen ist. Sie kommen zu Wort ebenso wie ihre Arbeitgeber und all diejenigen, die sie professionell dabei unterstützt haben. Ein Film, der Mut macht, diesen Weg zu gehen, ganz nach dem Motto des Liedes der SGB9-Band, das den Film begleitet: Es lohnt sich, nicht wegzusehn'. Es lohnt sich, das anzugehn'. Es lohnt sich, mich mitzunehm'... Es lohnt sich! ... und zwar nicht nur für die behinderten Menschen, sondern für uns alle.

Als Video unter: www.youtube.com Suchbegriff „Wege in Arbeit – Es lohnt sich!"

Studie

Das MASGF und das LASV haben gemeinsam eine Studie zur **Beschäftigungssituation in WfbM in Brandenburg** in Auftrag gegeben. Die empirischen Ergebnisse sowie die entsprechenden Handlungsempfehlungen sind zu beziehen beim:
Integrationsamt im Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg
Lipezker Straße 45
03048 Cottbus
oder online unter:
www.lasv.brandenburg.de > LASV-Startseite > Downloads

Dokumentation

Die Dokumentation ist auch in Leichter Sprache zu beziehen unter:
www.lasv.brandenburg.de > LASV-Startseite > Downloads