



SPORT-PROJEKT

Für Barrierefreiheit

INKLUSIONS- VEREINBARUNG

Mehr Unterstützung

BEILAGE

ZB INFO BEM

PRÄVENTION UND BEM

Vorsorge wird gestärkt

„BEM verstehen wir als Präventivmaßnahme“, sagt Hannes Gruber-Ulbricht, betrieblicher Sozialmanager bei dm. Der Vorrang der Prävention ist im Bundesteilhabegesetz verankert.

Prävention als Chance

Frühzeitig aktiv für den Erhalt von Gesundheit

Liebe Leserin,
lieber Leser



Bewährte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein hohes Gut für jeden Betrieb. Die Arbeit erfahrener und qualifizierter Menschen ist zentrale Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg. Das wird in Zeiten des Fachkräftemangels immer deutlicher spürbar. Arbeitgeber und Personalverantwortliche erleben zunehmend, wie schwierig es ist, für freiwerdende Stellen wieder geeignete Mitarbeiter zu gewinnen.

Durch diese Entwicklung erhält die Prävention noch mehr an Dringlichkeit. Denn die Arbeitsleistungen und damit der Erfolg des Unternehmens sind maßgeblich von der Gesundheit der Beschäftigten abhängig.

Prävention – also das Schaffen von Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit der Beschäftigten erhalten

und bestehende Einschränkungen nicht verschlechtern – ist schon lange eine Verpflichtung für die Betriebe. Mit dem Bundesteilhabegesetz wurde die Bedeutung der Prävention nochmals unterstrichen. Ziel ist es, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen.

In dieser Ausgabe der ZB Behinderung & Beruf zeigen wir Ihnen, welche Möglichkeiten die jüngsten gesetzlichen Änderungen den Betrieben bieten und wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der Prävention unterstützt werden. Das bewährte Instrument des betrieblichen Eingliederungsmanagements spielt dabei eine wichtige Rolle.

Ergreifen Sie die Chancen, die die Prävention Ihnen bietet! Die Integrationsämter unterstützen Sie bei dem Engagement für mehr Prävention in vielfältiger Weise. Wir freuen uns, wenn Sie auf uns zukommen und beraten Sie gerne zu den vielfältigen Unterstützungsangeboten und Leistungen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Wenn Betriebe im Sinne der Prävention proaktiv tätig werden und Arbeitgeber, Schwerbehindertenvertretung und Beschäftigte frühzeitig den Dialog suchen, profitieren alle Seiten.

Carola Fischer

Geschäftsführerin der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen

Verteiler ZB Behinderung & Beruf

An die Schwerbehinderten-
vertretung:

Bitte je ein Exemplar an den

- Inklusionsbeauftragten
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: 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, Gesa Fritz, Elly Lämmlein • **Beirat:** Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus • **Reportagen und Berichte:** Gesa Fritz, Julia Höhn, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Alexander Schneiders, Steffi Richter, Lorenz Vossen • **Technische Herstellung:** Alexandra Koch • **Titelfoto:** Dominik Buschhardt • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz • **Auflage:** 203.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Juli 2018 • **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

Zahlen, Medien, Veranstaltungen

- Fachkräftemangel: Engpässe nehmen zu
- Demografie: Mehr schwerbehinderte Menschen
- BMAS-Befragung: Was hilft schwerbehinderten Menschen?

4

REPORT



Sport-Inklusionsmanager

„Sport als Motor der Inklusion“

Ein Projekt des Deutschen Olympischen Sportbundes will Barrierefreiheit und Inklusion voranbringen. Dafür werden schwerbehinderte Sportler speziell qualifiziert.

6

THEMA



Schwer-in-Ordnung-Ausweis

Schwer angesagt

Die 15-jährige Hannah Kiesbye hat das Down-Syndrom. Schwerbehindert? So fühlt sie sich nicht. Sie hat ihren Ausweis umbenannt und eine bundesweite Debatte ausgelöst.

8

RECHT



Rechtsprechung

Neue Urteile

- Teilzeitbeschäftigung: Kosten einer Arbeitsassistentin
- Schwerbehindertenvertretung: Gleichzeitige Beteiligung

9

SCHWERPUNKT



Prävention und BEM

Vorsorge wird gestärkt

Das Bundesteilhabegesetz hat den Vorrang der Prävention verankert. Damit rückt die Vermeidung von Behinderungen und chronischen Erkrankungen in den Fokus. Bestehende Einschränkungen sollen sich zudem nicht verschlechtern.

- Frühzeitige Kommunikation ist entscheidend: Erfolgreiche Prävention bei Ikea in Wallau
- Stetiger Entwicklungsprozess: Das Betriebliche Eingliederungsmanagement bei dm

10

FORUM



Inklusionsvereinbarung

Das Integrationsamt als Vermittler

Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen von Anfang an inklusiv gestalten – das ist das Ziel von Inklusionsvereinbarungen. Rat und Hilfe bietet das Inklusionsamt.

14

BEILAGE



ZB info

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement

INTERNET

**SBV WAHL
KOMPAKT**

Alles was Sie brauchen

www.integrationsaemter.de/wahl

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





NOTIERT



Nicht nur in der Krankenpflege werden händeringend Fachkräfte gesucht

Fachkräfte Zunehmender Mangel in den Betrieben

Unternehmen in Deutschland stehen vor immer größeren Herausforderungen durch den zunehmenden Fachkräftemangel. Das geht aus Zahlen der Bundesagentur für Arbeit hervor. Demnach dauert es immer länger, freie Stellen mit qualifizierten Beschäftigten zu besetzen. Dauerte es im Jahr 2010 durchschnittlich noch 57 Tage, bis eine solche Stelle neu besetzt war, waren es 2017 im Schnitt 102 Tage. Vor allem im Bereich Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege, wie auch in Handwerksberufen wie Sanitär und Heizung ist der Engpass deutlich spürbar.

Mehr unter: www.statistik.arbeitsagentur.de > Suchbegriff: „Engpassanalyse“



Was hilft schwerbehinderten Menschen?

BMAS-Befragung Teilhabe mit und ohne Behinderung

Was brauchen Menschen mit Behinderung? Was behindert sie und was hilft ihnen? Diesen Fragen widmet sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einer bundesweit repräsentativen Befragung zur Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung. Bis 2021 sollen die erhobenen Daten Aufschluss über zentrale Fragen der Teilhabe geben. Neben 16.000 Menschen mit Behinderung soll eine Vergleichsgruppe aus 5.000 Menschen ohne Behinderung herangezogen werden. Außerdem werden 6.000 Menschen befragt, die in Einrichtungen leben oder Kommunikationseinschränkungen besitzen.

Mehr unter: www.bmas.de > Suchbegriff: „Befragung zur Teilhabe“

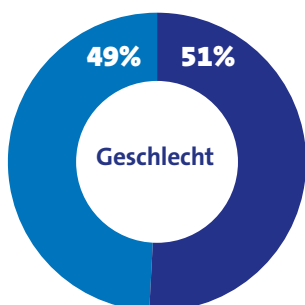
Statistik

7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland

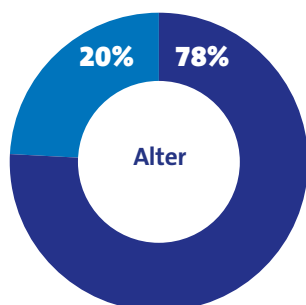
Zum Jahresende 2017 lebten rund 7,8 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland – fast zwei Prozent mehr im Vergleich zu 2015. Das geht aus aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes hervor. Insgesamt sind demnach 9,4 Prozent der Bevölkerung schwerbehindert. Dabei sind nur drei Prozent der Behinderungen angeboren oder

traten im ersten Lebensjahr auf. Mit 88 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: Drei Viertel der schwerbehinderten Menschen sind mindestens 55 Jahre alt.

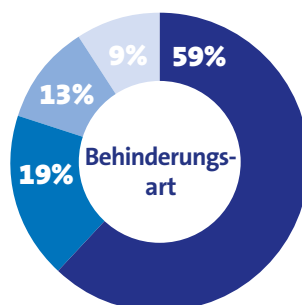
Mehr unter: www.destatis.de



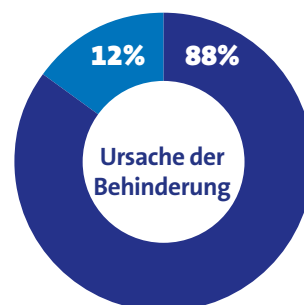
- Männer: 51 %
- Frauen: 49 %



- 55-Jährige und Ältere: 78 %
- Unter 55-Jährige: 20 %
- Jugendliche unter 18: 2 %



- Körperliche Behinderung: 59 %
- Sonstige: 19 %
- Geistige oder seelische Behinderung: 13 %
- Zerebrale Störung: 9 %



- Krankheit: 88 %
- Andere Ursachen (z.B. Unfall, angeboren): 12 %

Quelle: Statistisches Bundesamt



NEU ERSCHIENEN

Vorbilder gesucht Inklusionspreis für die Wirtschaft 2019

Inklusion von Menschen mit Behinderung in Unternehmen kann gelingen. Daher werden 2019 wieder vorbildliche Unternehmen mit dem Inklusionspreis für die Wirtschaft prämiert. Ausgezeichnet werden Erfolgsbeispiele zur Ausbildung und Einstellung von Menschen mit Behinderung, Weiterbeschäftigung von leistungsgewandelten Beschäftigten und Erhaltung von Beschäftigungsfähigkeit. Schirmherr des Inklusionspreises für die Wirtschaft 2019 ist Hubertus Heil, Bundesminister für Arbeit und Soziales. Vorschläge und Bewerbungen können bis zum 31. Oktober 2018 eingereicht werden. Die Preisverleihung findet im April 2019 in Berlin statt.

Mehr unter: www.inklusionspreis.de



Eine für Alle Teilhabeberatung

Bei allen Belangen rund um Rehabilitation und Teilhabe bietet die Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB) kostenlos und bundesweit Unterstützung an. Zielgruppe der Beratung sind Menschen mit Behinderung und deren Angehörige sowie Menschen, die von einer Behinderung bedroht sind. Unter dem Motto „Eine für Alle“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen neuen Flyer herausgegeben, der die wichtigsten Informationen zur Teilhabeberatung der EUTB und Kontaktmöglichkeiten zusammenfasst.

Mehr unter: www.bmas.de > Suchbegriff: Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung



Bei der ConSozial geht es um Chancen und Risiken des sozialen Wandels

Fachmesse ConSozial Digitalisierung menschlich gestalten



Selbstbestimmt digitale Medien nutzen und das Potenzial der Digitalisierung für den Menschen ausschöpfen. Darum geht es bei der ConSozial, die dieses Jahr bereits zum 20. Mal stattfindet. Unter dem Motto „Digitalisierung menschlich gestalten“ widmet sich die Fachmesse ganz dem digitalen Wandel. Dabei wird kritisch der Frage nachgegangen, ob von Innovationen wirklich die Patienten, Pflegebedürftigen und Mitarbeiter profitieren – oder eher die Unternehmen, die die Produkte verkaufen wollen. Neben Fachvorträgen präsentieren rund 200 Aussteller Dienstleistungen und Produkte rund um technische Neuerungen und Möglichkeiten im Sinne der Inklusion. Die ConSozial findet am 07. und 08. November 2018 im Messezentrum Nürnberg statt.

Mehr unter: www.consozial.de

ZB Nachschlagewerk ABC Fachlexikon

Das ABC Fachlexikon zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist in der 6. Auflage 2018 neu erschienen. Das Nachschlagewerk umfasst

- **Daten und Fakten** zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen und zu den Aufgaben des Integrationsamtes,
 - ein **Fachlexikon** mit rund 350 Stichwörtern aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf,
 - einen Überblick über die **Leistungen** an Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen mit den jeweils zuständigen Ansprechpartnern.
- Das ABC Fachlexikon wird herausgegeben von der BIH in enger Zusammenarbeit mit einem Autorenkreis von ausgewiesenen Expertinnen und Experten. Das Nachschlagewerk steht für Schwerbehindertenvertretung, Betriebs- und Personalräte sowie die Beauftragten der Arbeitgeber kostenfrei zur Verfügung.

Das 512 Seiten umfassende Buch ist erhältlich bei Ihrem Integrationsamt.

Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen
Bestellen unter: www.integrationsaemter.de/kontakt





Bei Fortbildungen vermittelt Inklusionsmanager Bastian Gleitz (re.), wie es sich anfühlt, blind zu sein und Ball zu spielen

Sport-Inklusionsmanager

„Sport als Motor der Inklusion“

Um Inklusion im und durch den Sport weiter voranzubringen, werden derzeit innerhalb eines Projekts schwerbehinderte Männer und Frauen im gemeinnützigen Sport zu Inklusionsmanagerinnen und -managern qualifiziert und eingesetzt. Sie bringen ihre eigene Expertise zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit mit ein.

Mit viel Spaß rollern oder laufen die Knirpse der integrativen Kindertagesstätte Anna Roles in Aachen durch den breiten Flur, hüpfen über Hindernisse und werfen Sandsäckchen auf ein Ziel. All dies sind Stationen, die für das „Mini-Sportabzeichen inklusiv“ zu absolvieren sind. Angeleitet werden sie durch Sina Eghbapour, die beim Stadtsportbund Aachen als Sport-Inklusionsmanagerin arbeitet. Zur Erleichterung ihres Arbeitsalltags steht Sina Eghbapour eine Arbeitsassistentin zur Seite. Die junge Frau ist eine von insgesamt 23 Sport-Inklusionsmanagern, die seit dem Januar 2017 beziehungsweise Juli 2018 ihre Arbeit aufgenommen haben. Sie sollen als Experten in eigener Sache die Umsetzung von Inklusion im Sport weiter voranbringen – praxisnah und vor Ort (siehe Box).

Alle Kinder – egal ob mit oder ohne Behinderung – machen begeistert mit.

Die Kinder ohne Einschränkung wechseln dafür die Perspektive: Sie fahren beispielsweise im Rollstuhl einen Parcours ab und üben sich im Werfen mit verbundenen Augen. Am Schluss gibt es nur Gewinner. „Der Spaß am Sport verbindet“, sagt die 25-Jährige, die selbst auf einen Rollstuhl angewiesen ist. „Hier können alle von allen lernen.“

Das „Mini-Sportabzeichen inklusiv“ ist nur eine Idee von vielen zur Inklusion im Sport. „Zumeist ist der Wille der Sportvereine zu mehr Inklusion vorhanden, aber es gibt zum Teil auch große Unsicherheiten“, erklärt Katja Lücke, Referentin für Inklusion im und durch Sport beim Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB), der das Projekt verantwortet.

Erste Erfolge Der Gedanke, Sport-Inklusionsmanager in Sportorganisationen einzusetzen, zeigt bereits positive Effek-

te. Dies sieht man vor allem an den vielen unterschiedlichen Projekten, die diese anstoßen und verwirklichen konnten. Es konnten sogar zwei Stellen mehr besetzt werden als ursprünglich geplant. Katja Lücke erzählt, dass es für manchen Arbeitgeber ein ganz neues Feld gewesen sei, einen Menschen mit Behinderung im Bereich Sport einzustellen. „Zum Großteil haben sie festgestellt, dass sie sich im Vorfeld viel zu viele Sorgen gemacht haben.“ Wenn es um den Ausgleich der Behinderung und um mehr Barrierefreiheit am Arbeitsplatz geht, gibt es sowohl für Arbeitgeber als auch für Beschäftigte zahlreiche Unterstützungsangebote, über die die Integrationsämter informieren. Interessant war auch, dass durch die Beschäftigung der Sport-Inklusionsmanager die Barrierefreiheit von Sportstätten verbessert werden konnte, von denen die Verantwortlichen eigentlich annahmen, sie seien bereits barrierefrei. „Was

hilft eine ebenerdige Tür, die sich nur schwer öffnen lässt?“, verdeutlicht Katja Lücke. Durch die Expertise der neuen Fachkräfte kann so systematisch ein Umfeld geschaffen werden, dass Inklusion wirklich ermöglicht. So setzen sich die Sport-Inklusionsmanager in den jeweiligen Organisationen für Barrierefreiheit und gelebte Inklusion ein. ■



Unter anderem diese Organisationen beschäftigen Sport-Inklusionsmanager

DJK-Sportverband: Vera Thamm, M. A. Rehabilitation, Prävention und Gesundheitsmanagement mit Dysmelie-Syndrom

StadtSportbund Aachen: Sina Eghbapour, Sozialarbeiterin mit Glasknochenkrankheit

Turnklubb zu Hannover: Bastian Gleitze, blinder Physiotherapeut

Landessportbund Berlin: Katharina Krüger, Rehabilitationspädagogin mit Spina bifida

Verein für Heilpädagogische Hilfe Bersenbrück e. V.: Stefan Doege, KFZ-Mechaniker mit inkompletter Querschnittslähmung



DOSB-Projekt

Im DOSB-Projekt „Qualifiziert für die Praxis: Inklusionsmanager/innen für den gemeinnützigen Sport“ werden insgesamt 23 hauptamtliche Stellen für jeweils zwei Jahre in einem Sportverband oder -verein geschaffen und mit einem Menschen mit Schwerbehinderung besetzt. Die behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden je nach Bedarf und Neigung im Themenfeld Inklusion aktiv. Das Projekt wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln der Ausgleichsabgabe gefördert.

Mehr unter: <https://inklusion.dosb.de/sport-inklusionsmanager/>

Interview

Nachgefragt bei Katja Lücke

Sie steht beim Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) als Ansprechpartnerin für die Beratung von Sportorganisationen bei Fragen rund um das Projekt zur Verfügung.



Foto: privat

ZB Frau Lücke, was ist das Besondere an dem Projekt der Sport-Inklusionsmanager?

Katja Lücke Ganz unterschiedliche Menschen mit ihren ganz unterschiedlichen Behinderungen können ihre Kompetenzen und Qualitäten unter Beweis stellen. Sport als ein Motor für Inklusion trägt zur Umsetzung der Inklusion auch auf dem ersten Arbeitsmarkt bei.

ZB Die Stellen sind alle befristet – wie werden die Sportorganisationen motiviert, die Sport-Inklusionsmanager und -managerinnen weiter zu beschäftigen, wenn die Finanzierung aus Mitteln des Ausgleichsfonds ausläuft?

Lücke Wir unterstützen bei der Suche nach möglichen Finanzierungen. Ich glaube aber, die größte Motivation ist die Arbeit der Sport-Inklusionsmanager selbst und dass man die jeweilige Person im Team behalten möchte. Alle Arbeitgeber berichten von Veränderungen in der Wahrnehmung des Themas Inklusion, wenn es von einem Menschen mit Behinderung transportiert wird.

ZB Sind die Ziele, schwerbehinderte Menschen in Arbeit zu bringen und die Inklusion im und durch Sport auf breiter Basis weiter voranzubringen, gleichrangig zu betrachten?

Lücke Für uns lässt sich das nicht trennen. Inklusion im und durch Sport bedeutet für uns nicht nur gemeinsam aktiv Sport zu treiben, sondern auch, dass sich mehr Menschen mit Behinderung im Haupt- und Ehrenamt im Sport engagieren können und wollen. Dies ist auch ein Ziel des

DOSB-Strategiekonzeptes zur Umsetzung von Inklusion.

ZB Ist geplant, noch weitere Sport-Inklusionsmanager/innen auszubilden – mit 23 Personen kann man zwar auf lokaler Ebene viel, auf Bundesebene aber leider nicht allzu viel bewegen ...

Lücke Ich bin mir nicht sicher, ob man das so sagen kann. Die lokale Ebene kann immer ein gutes Vorbild für die Aktivitäten in anderen Orten und Vereinen oder StadtSportbünden sein. Einige der Sport-Inklusionsmanager arbeiten außerdem in bundesweit tätigen Organisationen. Die Sport-Inklusionsmanagerin Vera Thamm etwa erarbeitet weitere Angebote für die Mitgliedsvereine des katholischen Sportverbands in Deutschland, damit Menschen mit Behinderungen vor Ort ihren Sport inklusiv wahrnehmen können. Im Deutschen Motorsportbund pflegt Felix Götz eine Online-Community, in der sich Interessierte und Aktive beispielsweise über Fragen der Barrierefreiheit von Veranstaltungsorten austauschen. In der Deutschen Taekwondo Union wirbt Haşim Çelik dafür, dass es in jedem Landesverband eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner für Inklusion gibt.

Der Deutsche Leichtathletikverband wiederum hat es sich zur Aufgabe gemacht, klassische zu inklusiven Lauftreffs umzugestalten. Das alles sind kleine Beispiele, die eine große Wirkung entfalten. Dennoch wünschen wir uns natürlich, dass wir dieses erfolgreiche Projekt und die Arbeit mit weiteren Sport-Inklusionsmanagern fortsetzen können. ■



Hannah Kiesbye (re.) hat den Schwer-in-Ordnung-Ausweis erfunden, der Namensänderung folgen bereits einige Behörden

Foto: Tom Fagel

Schwer-in-Ordnung-Ausweis

Schwer angesagt

Wie eine Schülerin mit Down-Syndrom eine Debatte über den Schwerbehindertenausweis auslöste.

Als die Sache ins Rollen kommt, verbringt die Familie gerade ihren Urlaub in Dänemark. „Wir haben das damals gar nicht mitbekommen“, erinnert sich Inge Kiesbye. Doch dann geht es zurück nach Pinneberg in Schleswig-Holstein – und die Dinge nehmen ihren Lauf.

Inge Kiesbye hat eine Tochter, sie heißt Hannah, ist 15 Jahre alt und hat das Down-Syndrom. Damit gilt sie als schwerbehindert, „aber sie hat sich nie so gefühlt“, sagt Inge Kiesbye. Hannah liebt es zu malen, zu lesen, zu reiten. Am liebsten schreibt sie, immer und überall. Sie findet nicht, dass sie so viel anders ist. Trotzdem muss sie im Bus ihren Schwerbehindertenausweis vorzeigen. Hannah ärgert das.

Die Idee Deshalb bastelt sie eine neue Hülle und schreibt „Schwerinordnungsausweis“ darauf. Denn sie findet, dass Menschen wie sie nun mal schwer in Ordnung sind. Sie schreibt ein Gedicht über ihren neuen Ausweis, das im Herbst 2017 im Hamburger Magazin „Kids Aktu-

ell“ veröffentlicht wird. Als die Story sich wenig später über Twitter verbreitet, ist Hannah nicht nur schwer in Ordnung, sondern schwer gefragt. Radiosender, Tageszeitungen, alle wollen Interviews. Ein behinderter Junge beantragt in der Folge eine Schwer-in-Ordnung-Ausweishülle beim Hamburger Versorgungsamt – und bekommt sie genehmigt. Noch vor Weihnachten kommen weitere 100 Antragsteller hinzu. Die große Nachfrage zeige, dass Menschen mit Behinderung keine Lust hätten, „von Dritten immer als eine bestimmte Gruppe klassifiziert zu werden“, sagt Hamburgs Sozialsenatorin Melanie Leonhard (SPD).

Ämter reagieren Andere Bundesländer ziehen nach. Im Frühjahr 2018 gibt es die Ausweishülle auch in Berlin, Brandenburg, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz. Vor allem Eltern mit behinderten Kindern oder junge Menschen mit Behinderung stellen Anträge. Vielen jungen Menschen mit Behinderung fällt es schwer, einen Schwerbehindertenausweis zu akzeptieren. Obwohl er Voraussetzung für viele Unterstützungsangebo-

te und den besonderen Kündigungsschutz ist. „Wenn mit dieser nicht amtlichen Bezeichnung jetzt die Diskussion über die Akzeptanz von Menschen mit Behinderung im Sinne von Inklusion weitergeführt wird, ist das eine gute Sache“, sagt Berlins Sozialstaatssekretär Alexander Fischer (Linke). Ende April 2018 stellt die FDP im Bundestag sogar einen Antrag, den Schwerbehindertenausweis bundesweit in „Teilhabeausweis“ umzubenennen. Die Debatte darüber läuft.

Für und Wider Nicht alle sind von den Entwicklungen begeistert. Der Name „Schwer-in-Ordnung-Ausweis“ könne dazu führen, dass sich manche Menschen mit Behinderung auf den Arm genommen fühlten, nach dem Motto: „Du sitzt zwar im Rollstuhl, aber dafür bist Du schwer in Ordnung“, heißt es beim Bundesverband für körper- und mehrfachbehinderte Menschen. Der Verein Lebenshilfe argumentiert indes, dass sich Menschen mit kognitiven Einschränkungen wie dem Down-Syndrom eher ausgegrenzt fühlten als Menschen mit körperlichen Behinderungen. Von einem „Schwer-in-Ordnung-Ausweis“ könnten gerade sie profitieren.

Für die Familie Kiesbye zählt vor allem, wie es Hannah mit all dem geht. Gut nämlich. „Es hat ihr Selbstbewusstsein enorm gestärkt, für mich als Mutter ist das beeindruckend“, sagt Inge Kiesbye. ■



Teilzeitbeschäftigung Kosten einer Arbeitsassistentenz

Leitsatz

Teilzeitbeschäftigung steht dem Anspruch auf Übernahme der Kosten einer notwendigen Arbeitsassistentenz nach § 102 Absatz 4 Sozialgesetzbuch (SGB) IX alte Fassung beziehungsweise § 185 Absatz 5 SGB IX neue Fassung für eine daneben ausgeübte weitere Erwerbstätigkeit nicht entgegen.

BVerwG, Urteil vom 23.01.2018, 5 C 9.16

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Der blinde, mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 100 anerkannt schwerbehinderte Kläger ist seit 2000 Beamter im Dienst des luxemburgischen Staates, seit 2013 in Teilzeit. 2014 beantragte er beim Beklagten Leistungen auf Arbeitsassistentenz für seine daneben ausgeübte selbständige Tätigkeit in seiner Künstleragentur.

Mit der Begründung, der Kläger könne keine Arbeitsassistentenzleistungen beanspruchen, da er ins Arbeitsleben integriert und nicht arbeitslos ist, lehnte der Beklagte den Antrag ab. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hob die zurückweisenden erst- und zweitinstanzlichen Urteile der Verwaltungsgerichtsbarkeit auf. Voraussetzung der nicht im Ermessen stehenden

Arbeitsassistentenzleistung ist ihre Notwendigkeit. Diese ist für die selbständige Tätigkeit gegeben. Dem Anspruch steht nicht entgegen, dass der Kläger den Umfang seiner bereits bestehenden Beschäftigung freiwillig reduziert hat, um der anderen Erwerbstätigkeit, für die er die Assistentenz benötigt, nachgehen zu können. Dies ergibt sich schon daraus, dass Menschen mit Behinderungen nach Art. 27 der UN-BRK das Recht haben, ihre Arbeit frei zu wählen.

Auch daraus, dass das Integrationsamt die aus der Ausgleichsabgabe zur Verfügung stehenden begrenzten Mittel einzusetzen hat, kann nicht gefolgert werden, dass eine Arbeitsassistentenz nur notwendig ist, wenn sie der Überwindung der Arbeitslosigkeit dient.

Die Finanzierung aus der Ausgleichsabgabe rechtfertigt es nicht, eine Fallgruppe generell von der Unterstützung durch Übernahme der Kosten für eine notwendige Arbeitsassistentenz auszunehmen. ■



Schwerbehindertenvertretung Gleichzeitige Beteiligung

Leitsatz

Sind gleichzeitig zwei Schwerbehindertenvertretungen zu beteiligen, richtet sich der Umfang der Unterrichtung, ebenso wie bei der notwendigen Beteiligung zweier Betriebsräte, nach der Reichweite und Zielrichtung der Beteiligungsrechte der jeweils zu beteiligenden Schwerbehindertenvertretungen

Bay. VGH Beschluss vom 23.02.2018, 6 CS 17.2556

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Antragstellerin ist Posthauptsekretärin bei der Antragsgegnerin und war als Sicherheitsmitarbeiterin bei der Organisationseinheit Viven-to/Telekom Placement Service (TPS) beschäftigt. 2016 teilte die Antragsgegnerin ihr mit, sie in 2017 dauerhaft in das Unternehmen der Viven-to Customer Service GmbH (VCS), eine 100%ige Tochter, versetzen zu wollen. Sie beteiligte sowohl den Betriebsrat bei der VCS und der TPS als auch die Schwerbehindertenvertretung bei der VCS.

In dem gegen die beabsichtigte Versetzung anhängigen einstweiligen Rechtsschutzverfahren führt der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (Bay. VGH) aus, die streitgegenständliche Versetzung ist voraussichtlich rechtswidrig, da die Schwerbehindertenvertretungen nicht ordnungsgemäß beteiligt wurden. Sowohl die Schwerbehindertenvertretung beim abgebenden als auch beim aufnehmenden Betrieb hätten nach § 95 Absatz 2

Satz 1 Halbsatz 2 SGB IX beteiligt werden müssen. Das Unterrichtungs- und Anhörungserfordernis soll die Schwerbehindertenvertretung in die Lage versetzen, die Interessen der schwerbehinderten Menschen sachgerecht zu vertreten und ihnen beratend und helfend zur Seite zu stehen.

Die Informationspflicht erstreckt sich grundsätzlich nur auf diejenigen Tatsachen, die für die jeweilige Schwerbehindertenvertretung für die Wahrnehmung ihrer speziellen Aufgabe erforderlich sind. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung des aufnehmenden Betriebs beschränken sich deshalb allein auf die Prüfung, ob der neue Arbeitsplatz für die Antragstellerin leidensgerecht ist. Diese Frage kann die Schwerbehindertenvertretung des abgebenden Betriebs naturgemäß nicht so gut beurteilen wie die, die Bedingungen vor Ort genau kennende Schwerbehindertenvertretung des aufnehmenden Betriebs.

Die fehlerhafte Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung kann noch bis zum Erlass des Widerspruchsbescheids geheilt werden. ■



Prävention und BEM

Vorsorge wird gestärkt

Das Bundesteilhabegesetz hat den Vorrang der Prävention verankert.

Damit rückt die Vermeidung von Behinderungen und chronischen Erkrankungen in den Fokus.

Bestehende Einschränkungen sollen sich zudem nicht verschlechtern.

Entsprechend wurde das SGB IX angepasst. Dabei ist Prävention im Sinne des § 3 als gesundheitliche Vorsorge zu verstehen. § 167 beleuchtet die Prävention aus dem Blickwinkel der Arbeitgeberverpflichtung. Somit ergänzt sich die Prävention im Rehageschäft mit der betrieblichen Vorsorge. Beide sind in der betrieblichen Arbeit untrennbar miteinander verbun-

den. Wenn mit gesundheitsfördernden Maßnahmen Einschränkungen vermieden oder ausgeglichen werden können, dient dies auch der Beschäftigungsfähigkeit schwerbehinderter Menschen. Das zeigt sich nicht zuletzt daran, dass die Integrationsämter im neuen SGB IX erstmals auch als Akteure der gesundheitlichen Prävention benannt werden.



Präventionsmaßnahmen gelingen am besten, wenn alle beteiligten Personen früh miteinander kommunizieren und die Betroffenen aktiv mit einbezogen werden

Koordiniertes Vorgehen Generell wird die Kooperation zwischen den Integrationsämtern und den Rehabilitationsträgern im Bereich der Prävention gestärkt. Sie wirken gemeinsam bei der Aufklärung, Beratung, Auskunft und der Ausführung von Leistungen, ebenso wie in der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern. Mit diesem umfassenden Ansatz sollen Risikofaktoren und Gesundheitsgefährdungen so früh wie möglich erkannt und angegangen werden. Dies betrifft sowohl die Verhältnisse am Arbeitsplatz als auch das Verhalten des Beschäftigten. Betroffene Personen sollen aktiv in die Präventionsmaßnahmen einbezogen werden. Dies entspricht nicht nur dem geltenden Grundprinzip der selbstbestimmten Teilhabe, sondern ist auch

ein immens wichtiger Faktor für den Erfolg der gesundheitlichen Vorsorge. Nur wenn es gelingt, die Beschäftigten für das Thema Prävention und die eigene Gesunderhaltung zu motivieren, lassen sich nachhaltige Verhaltensänderungen erzielen. Die Rehabilitationsträger und die Integrationsämter informieren also Arbeitnehmer ebenso wie Arbeitgeber über die Möglichkeiten der Prävention und deren Umsetzung.

Ganzheitlicher Ansatz Die Prävention ist ein eigenständiges Handlungsfeld, welches der Rehabilitation vorgelagert ist. Es ist sinnvoll, diese beiden Bereiche getrennt zu betrachten, aber stets gemeinsam zu bedenken. Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) beinhaltet immer auch Elemente der gesundheitlichen Vorsorge. Schließlich gilt es, schädliche Einflüsse zu beseitigen, die erst zum Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit geführt haben, um damit letztlich auch den Arbeitsplatz zu erhalten. Diese enge Verzahnung ist ebenfalls im neuen SGB IX abgebildet. Der „BEM-Paragraf“ § 167 Absatz 2 SGB IX hat eine wesentliche Änderung erfahren: Falls Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder Begleitende Hilfen in Betracht kommen, werden vom Arbeitgeber nun unmittelbar die Rehabilitationsträger hinzugezogen (§ 167 Absatz 2 Satz 4 SGB IX). Dabei werden die Angebote der Integrationsämter immer mehr genutzt: Im Jahr 2007, in dem diese Zahlen erstmals ausgewiesen wurden, lag die Zahl der Präventionsfälle noch bei 2.737. Im Jahr 2017 wurden die Integrationsämter bereits in 6.877 Präventionsfällen von den Betrieben hinzugezogen (darunter 995 BEM-Fälle) – das ist eine Steigerung um rund 260 Prozent.

Es bleibt bei der Beteiligung des Integrationsamtes, wenn es sich bei den betroffenen Personen um schwerbehinderte Beschäftigte handelt.

BEM als Suchprozess Dieser enge Bezug spiegelt sich in aktuellen arbeitsgerichtlichen Entscheidungen wider. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) formuliert in nunmehr ständiger Rechtsprechung, dass es sich beim BEM um einen unverstellten, verlaufs- und ergebnisoffenen

Suchprozess handelt (BAG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13). Demnach gibt es keine Gewähr für einen erfolgreichen Abschluss. Der Arbeitgeber muss das Verfahren anbieten, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Dieser Suchprozess ist ein Instrument der betrieblichen Prävention. Der Arbeitgeber darf erwarten, dass auch der Arbeitnehmer sein Verhalten daran ausrichtet und insbesondere nicht versucht, das Ergebnis des Suchprozesses mit Drohungen in seinem Sinne zu beeinflussen (BAG, Urteil vom 29.06.2017 – 2 AZR 47/16).

BEM-Angebot vor Kündigung Erfolgt das Angebot eines BEM nicht ordnungsgemäß, trifft den Arbeitgeber im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine erhöhte Darlegungslast. Er muss also nachweisen, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine andere, mildere Maßnahme hätte vermieden werden können (BAG, Urteil vom 13.05.2015 – 2 AZR 565/14). Entscheidend ist, dass ein BEM zeitnah vor Ausspruch einer Kündigung durchgeführt wurde (LAG Düsseldorf, Urteil vom 20.10.2016 – 13 Sa 356/16). Ist dagegen ein längerer Zeitraum verstrichen und ist die personenbedingte Kündigung die einzige verbleibende arbeitsrechtliche Maßnahme, muss der Arbeitgeber erneut ein BEM anbieten und bei Einwilligung des Beschäftigten durchführen. Stimmt der betroffene Arbeitnehmer zu, ist es mit einer einfachen Anhörung nicht getan. Vielmehr muss der Arbeitgeber im Sinne einer Interaktion tätig werden. Dazu gehört der Hinweis darauf, dass der Beschäftigte mit einer Kündigung rechnen muss, falls er eine im BEM identifizierte Rehabilitationsmaßnahme verweigert oder untätig bleibt (BAG, Urteil vom 10.12.2009 – 2 AZR 400/08). Es wird aufgrund der Neufassung des § 167 Absatz 2 Satz 4 SGB IX künftig wesentlich häufiger vorkommen, dass Beschäftigte auf eine Maßnahme der Rehabilitation verwiesen werden. Dem steht ausdrücklich nicht entgegen, dass deren Durchführung von seiner Mitwirkung abhängt und nicht in der alleinigen Macht des Arbeitgebers steht (BAG, Urteil vom 20.11.2014 – 2 AZR 755/13). ■



Foto: Dominik Buschardt



Foto: Dominik Buschardt

Betrieblicher Sozialmanager Hannes Gruber-Ulbricht (zweiter von links) unterstützt das BEM-Team im dm Weilerswist bei fallbezogenen, individuellen Umsetzungsentscheidungen ebenso wie bei kollektiven Fragestellungen

Praxisbeispiel

Erfolgreiche Eingliederung ist ein stetiger Prozess

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) ist kein statisches Instrument. Es muss immer an Veränderungen im Betrieb angepasst werden. Die Drogeriemarktkette dm setzt das in ihrem Verteilzentrum im rheinländischen Weilerswist erfolgreich um.

Die dm Niederlassung in Weilerswist stand im Jahr 2009 vor einer gewaltigen Herausforderung. Zwei Verteilzentren wurden zusammengelegt. Rund 1.000 Mitarbeiter wechselten den Arbeitsplatz mit allem, was dazugehört: neue Prozesse und Formen der Zusammenarbeit, neue Arbeitsplatzprofile, neue Kollegen und Vorgesetzte. Ebenso mussten für einige schwerbehinderte Beschäftigte – bei einer Beschäftigungsquote von rund 9,5 Prozent etwa 200 Personen – Alternativen gefunden werden. Denn alte Arbeitsplatzprofile waren teilweise entfallen. „Eine so tiefgreifende Veränderung führte dazu, dass viele gewohnte Dinge auf den Prüfstand kamen. Das BEM machte dabei keine Ausnahme“, erinnert sich Hannes Gruber-Ulbricht, betrieblicher Sozialmanager. „Wir haben den Wandel als Chance begriffen, gesundheitlichen und sozialen Fragestellungen noch mehr Bedeutung zu geben.“ Das BEM-Team unterstützt er bei fallbezogenen, individuellen Umsetzungsentscheidungen ebenso wie bei kollektiven Fragestellungen.

Neben ihm gehören der BEM-Koordinator, die Fallmanager, der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung zum Team.

Kommunikationswege aufbauen Bei dm ist das BEM in einer unternehmensweit festgelegten Vorgehensweise geregelt. Die einzelnen Unternehmensteile haben dabei Gestaltungsspielräume. „Unser Ziel ist es, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen bestmöglich zu integrieren“, sagt Peter Stapelfeldt, Leiter des dm-Verteilzentrums Weilerswist. Am Standort gab es einiges zu tun. So waren die Filialbelieferungen nur mit neuen Drei-Schicht-Modellen und der Ausdehnung der Arbeitszeit auf den Samstag zu bewältigen. Schon das allein stellte neue Anforderungen an das BEM. Schließlich musste die Terminvereinbarung für Erstgespräche auf drei Schichten ausgedehnt werden, mit Einbindung der jeweiligen Vorgesetzten. Das nahm dm zum Anlass, grundsätzlich am Aufbau geeigneter Kommunikationswege zu arbeiten.

Kurze Bearbeitungszeiten Eine zentrale Rolle nimmt das BEM-Sekretariat ein, das die jährlich rund 200 Verfahren zusammen mit allen Beteiligten koordiniert. Erklärtes Ziel ist dabei, die Zeit vom Erkennen eines entsprechenden Bedarfs bis zum Erstgespräch möglichst kurz zu halten. „Wir verstehen unser BEM auch als Präventivmaßnahme. Daher ist uns wichtig, geeignete Schritte möglichst zeitnah einzuleiten“, erklärt Hannes Gruber-Ulbricht. Beschäftigte haben sogar die Möglichkeit, selbst ein BEM anzustoßen, und zwar noch vor Eintritt der gesetzlichen Pflicht durch lange Fehlzeiten.

Verlässliche Prozesse Für eine kurze Bearbeitungszeit sorgen die an die Zahl der BEM-Fälle angepassten Fallmanager. Neben der unabhängigen, vertrauensvollen Beratung der Beschäftigten dokumentieren sie den BEM-Prozess und erstellen eine Empfehlung zur Überwindung der Arbeitsunfähigkeit. Das BEM-Koordinatsteam arbeitet zudem in Workshops kontinuierlich an der Verbesserung der Prozesse. „Wir haben für alle BEM-Beteiligten eine verlässliche und transparente Vorgehensweise beschrieben, die uns eine Bewertung des gesamten Verfahrens ermöglicht“, so Hannes Gruber-Ulbricht. Auch dafür wurde dm mit einer Prämie des Integrationsamts beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) ausgezeichnet, ebenso wie für den intensiven Austausch aller Beteiligten im betrieblichen Sozial- und Gesundheitsmanagement. ■



Möglichst früh miteinander reden: Darauf setzt Vertrauensmann Alexander Hoffmann bei Ikea in Wallau, wenn es darum geht, behinderungsbedingte Einschränkungen bei der Arbeit zu erkennen und Lösungen zu finden

Praxisbeispiel

Frühzeitige Kommunikation ist entscheidend

Prävention ist zu einem guten Teil auch eine Frage der Kommunikation. Das zeigt sich an einem Beispiel in der Ikea-Niederlassung in Wallau. Durch frühzeitigen Dialog ist es leichter, Arbeitsbedingungen behinderungsgerecht zu gestalten.

Bereits seit 1999 ist Gerda Franz* im Ikea-Möbelhaus in Wallau im Servicebereich beschäftigt. Zum Service gehören der Kassenbereich, die Warenausgabe und -rücknahme und der hauseigene Kinderhort, das Småland. Gerda Franz war an der Kasse tätig, lange Zeit ohne Probleme. Doch dann stellten sich zunehmend verschiedene gesundheitliche Einschränkungen ein. Erleichterung brachte für die Beschäftigte der Einsatz an der für sie ergonomisch besser geeigneten Kunden-Information und im Småland. Doch dann stand eine Umstrukturierung ins Haus. Servicemitarbeiter sollten flexibler eingesetzt werden, auch im Hinblick auf ihre Arbeitszeiten. Für Gerda Franz eine schwierige Situation, auch wegen der Betreuungssituation ihrer Tochter. „Der leidensgerechte Arbeitsplatz war von der Umstrukturierung betroffen. Für die Kollegin eine äußerst schwierige und zuerst

nicht nachvollziehbare Situation. „Wir mussten neue Lösungen finden“, erinnert sich Alexander Hoffmann, Vertrauensmann bei Ikea Wallau.

Probleme frühzeitig benennen Doch zunächst wurden die Schwierigkeiten nicht in ihrer ganzen Tragweite erfasst. „Im Nachhinein hat sich gezeigt: Man hätte viel früher eine offene Kommunikation führen müssen“, sagt Ikea-Personalchef Björn Nissen. „Aber gerade, wenn ein spürbarer Leidensdruck besteht, ist es weder für die Betroffenen noch für die Vorgesetzten einfach, mit solchen Veränderungen umzugehen.“ Das führt häufig dazu, dass Präventionsmaßnahmen erst eingeleitet werden, wenn sich Probleme einfach nicht mehr ignorieren lassen.

Ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Prävention ist also, behinderungs-

bedingte Einschränkungen bei der Arbeit frühzeitig zu erkennen und nach Lösungen zu suchen. Eine Aufgabe des Arbeitgebers, die am besten im Dialog mit der Schwerbehindertenvertretung angegangen wird. Nach einem Termin bei der Betriebsärztin war klar: Eine Tätigkeit im alten Beschäftigungsbereich war einfach nicht möglich. Als geeignete Alternative stellte sich der Einsatz an der Selbstbedienungskasse heraus, vor allem mit Hilfe einer Sitzgelegenheit. Auch im Småland kann Gerda Franz grundsätzlich arbeiten, mit einer besonderen Einschränkung: Stühle sind dort aus Sicherheitsgründen nicht gestattet. Deshalb wird derzeit ein „Chairless Chair“ erprobt, also eine adaptierbare Sitzgelegenheit, die am Körper befestigt ist. Auch die Arbeitszeit wurde reduziert. Der Erfolg ist spürbar, Ausfalltage gibt es kaum noch. Bei allen Maßnahmen leistete das LWV Hessen Integrationsamt Unterstützung, durch Beratung des Integrationsfachdienstes ebenso wie durch Leistungen nach der Schwerbehinderten-Ausgleichsverordnung. Für Alexander Hoffmann und Björn Nissen steht fest, dass sie in Zukunft in vergleichbaren Situationen noch frühzeitiger gemeinsam Lösungen suchen und finden werden. ■

* Name geändert



Foto: Ralf Cobels, WIKT

Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen von Anfang an inklusiv gestalten – das hat sich die Kölner Hofbräu Früh auf die Fahnen geschrieben. In einer Inklusionsvereinbarung können dieses Ziel und notwendige Maßnahmen festgeschrieben werden

Inklusionsvereinbarung

Das Integrationsamt als Vermittler

Bislang waren die Integrationsämter kompetente Ratgeber für die Inklusionsvereinbarung. Das neue SGB IX bringt sie nun auch als Vermittler ins Spiel, wenn Verhandlungen ins Stocken geraten.

Die Inklusionsvereinbarung ist eine der zentralen Grundlagen, um die Beschäftigungssituation von schwerbehinderten Menschen in den Betrieben zu verbessern. Ihr Ansatz: Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen sollen von Anfang an inklusiv gestaltet werden. Entsprechend umfassend sind die Inhalte, die zum Beispiel von der Personalplanung über die Arbeitsplatzgestaltung bis hin zur Arbeitsorganisation reichen.

Orientierung durch Verbindlichkeit Die klaren Regelungen der Inklusionsvereinbarungen schaffen Vorteile für alle Beteiligten. Vor allem sorgen sie für eine belastbare Arbeitsgrundlage. Sie analy-

sieren und dokumentieren die aktuelle Situation schwerbehinderter Menschen im Betrieb. Sie definieren Ziele für entsprechende Verbesserungen und Maßnahmen, mit denen diese erreicht werden sollen. Zudem bestimmen sie ein Controlling-Konzept, also eine Methode zur Auswertung der Ergebnisse. Die Grundsatzfrage für jede gelungene Inklusionsvereinbarung ist, welche Ziele realistisch und erreichbar sind. Je konkreter diese benannt werden, desto größer sind die Erfolge. In der Praxis hat sich bewährt, die Inklusionsvereinbarung nicht jährlich zu überarbeiten. Stattdessen empfiehlt es sich, die Verabredungen in einem separaten Maßnahmenplan zusammen-

zufassen, der jährlich überprüft und angepasst wird. Das gibt allen Beteiligten zeitnah die Möglichkeit, die durchgeführten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und weiter zu verbessern. Insgesamt schaffen die Inklusionsvereinbarungen damit für die Teilhabe schwerbehinderter Menschen und für die Zusammenarbeit der Akteure eine Basis der Verbindlichkeit.

Zu Verhandlungen verpflichtet In Gang gebracht wird die Verhandlung über eine Inklusionsvereinbarung von der Schwerbehindertenvertretung. In Betrieben ohne Vertrauensperson kann die Interessenvertretung der Arbeitnehmer initiativ

Interview

Ein Stück Normalität

Über die neue Rolle des Integrationsamtes als Vermittler bei Inklusionsvereinbarungen sprach die ZB mit Regionalmanager Thomas Lambert vom LWV Hessen Integrationsamt in Wiesbaden.

werden. Das Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet den Betriebsrat ausdrücklich dazu, den Abschluss einer Inklusionsvereinbarung zu fördern. Mit dem Antrag werden die Verhandlungen über eine Inklusionsvereinbarung verpflichtend. Beteiligt sind dabei der Arbeitgeber und sein Inklusionsbeauftragter, die Schwerbehindertenvertretung und die Arbeitnehmervertretung. Auf Einladung kann das Integrationsamt als unparteiischer Moderator zu den Gesprächen hinzugezogen werden.

Moderieren und vermitteln Inklusionsvereinbarungen sind komplex, das führt mitunter dazu, dass die Verhandlungen ins Stocken geraten. Häufig wollen die Verhandlungspartner zu viel in zu kurzer Zeit erreichen. Besser ist es, sich auf Machbares zu konzentrieren. Auf Wunsch der Beteiligten bieten die Integrationsämter Hilfestellungen. Wenn die Verhandlungen nicht vorankommen, können die Integrationsämter seit vergangenem Jahr als Vermittler hinzugezogen werden. Dies sieht das neue SGB IX vor. Damit es erst gar nicht zum Streitfall kommt, empfehlen die Integrationsämter, die Verhandlungen gemeinsam gut vorzubereiten. Zur Unterstützung bieten sie Informationsmaterial, persönliche Beratung und Fortbildungskurse zum Thema. ■



Foto: Frank Schuppelius

ZB Herr Lambert, wie haben Sie sich auf Ihre neue Rolle als Vermittler vorbereitet?

Thomas Lambert Eine besondere Vorbereitung war eigentlich nicht nötig. Die Vermittlung zwischen verschiedenen betrieblichen Akteuren ist für die Integrationsämter nicht grundsätzlich neu. Schon in der Beratung im Rahmen der früheren Integrationsvereinbarungen waren wir immer wieder auch vermittelnd tätig. Das gilt natürlich ebenso für den Bereich des besonderen Kündigungsschutzes und der Prävention, wo regelmäßig Fähigkeiten eines Vermittlers gefragt sind.

ZB Sie werden gerufen, wenn Verhandlungen ins Stocken geraten. Was sind die Ursachen dafür?

Lambert Schwierig wird es, wenn kein Konsens herrscht, wenn der Sinn einer Inklusionsvereinbarung bezweifelt wird. Oder wenn sich bereits Konflikte auf persönlicher Ebene entwickelt haben. In diesen Fällen hilft es ungemein, den Blick wieder auf das Wesentliche zu richten: Die schwerbehinderten Menschen, um die es eigentlich geht, aber auch die Vorteile für alle Beteiligten. Eine Inklusionsvereinbarung bietet Orientierung mit Strukturen und Regeln. Damit werden

Abläufe in Zukunft einfacher und weniger konfliktreich. Entscheidend ist, dass sich Integrationsämter nicht von der einen oder anderen Seite instrumentalisieren lassen. Ohne Neutralität kann kein Vermittler Erfolge erzielen.

ZB Wenn Zweifel an der Sinnhaftigkeit einer Inklusionsvereinbarung bestehen, ist sie dann wirklich zu empfehlen?

Lambert In vielen Betrieben funktioniert Integration hervorragend ohne Inklusionsvereinbarung, keine Frage. Oft ist das aber mit bestimmten Personen verbunden. Fallen die plötzlich aus, fehlen die Orientierungslinien. Inklusionsvereinbarungen sind dagegen unabhängig von einzelnen Akteuren belastbar.

ZB Gibt es daneben auch inhaltliche Schwierigkeiten?

Lambert Die gibt es vor allem dann, wenn man zu viele Ziele gleichzeitig verfolgen will. Eine gelungene Inklusionsvereinbarung sollte besser wenige Maßnahmen angehen, die dann aber konkret benennen – und vor allem klare Zuständigkeiten festlegen. Reine Absichtserklärungen führen dagegen selten zu einem Ergebnis. ■



Inklusionsvereinbarung kompakt

Die Integrationsämter bieten online umfangreiche Informationen zur Inklusionsvereinbarung:

- ZB Spezial Inklusionsvereinbarung (in Vorbereitung)
- Arbeitsblätter zum Ausfüllen und Ausdrucken
- FAQ – Häufige Fragen zur Inklusionsvereinbarung
- BIH Forum: Experten geben Auskunft

Mehr unter: www.integrationsaemter.de/inklusionsvereinbarung