3 2020

ISSN 1860-773X

www.integrationsaemter.de 2228

ZB

Behinderung & Beruf

INKLUSIONSBETRIEBE
Folgen von Corona

SCHULUNGSARBEIT
Auf Zukunftskurs

ÜBERGANG WERKSTATT – ARBEITSMARKT

Chancen geben

Marcel Walther aus Leipzig verbrachte zwölf Jahre in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Heute ist er stolz auf seine Arbeit in einem Hausmeisterservice.

BIH

Den Sprung schaffen

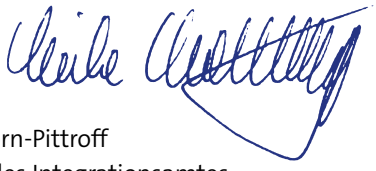
Übergang WfbM – Arbeitsmarkt

Liebe Leserin, lieber Leser

Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert einen gleichberechtigten Zugang für Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Realisierung dieses Ziels stellt uns alle vor große Herausforderungen, beispielsweise beim Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt: Weit weniger als ein Prozent der Beschäftigten in einer WfbM wechselt jährlich auf den ersten Arbeitsmarkt. Dieser Schritt könnte in der Praxis aber deutlich häufiger gelingen. Das beweisen erfolgreiche regionale Unterstützungsprogramme. Mit der richtigen Unterstützung können mehr Menschen mit Behinderungen ihren Platz dauerhaft in den Betrieben finden.

Davon profitieren alle: in erster Linie die behinderten Menschen selbst. Sie sind stolz darauf, wenn sie als Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer gebraucht werden und ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können. Aber auch für Arbeitgeber lohnt es sich, sie gewinnen motivierte und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Letztlich profitiert die Gesellschaft insgesamt, denn die Beschäftigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zahlen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

Für einen erfolgreichen Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind vor allem Betriebe und Dienststellen als Arbeitgeber gefragt. Sie müssen den Menschen mit Behinderungen eine Chance geben, sich in der Arbeitswelt zu beweisen. Dabei bietet ein Praktikum eine gute Möglichkeit, den behinderten Menschen unverbindlich kennenzulernen. In der vorliegenden ZB zeigen wir, wie mithilfe eines Budgets für Arbeit und einer engen Begleitung durch den Integrationsfachdienst der Weg von der Werkstatt in den Betrieb gelingen kann.



Heike Horn-Pittroff
Leiterin des Integrationsamtes
beim Kommunalen Sozialverband Sachsen

Integrationsämter & Inklusionsämter

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

Impressum
ZB Behinderung & Beruf

Herausgeber: BIH Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit ▪ **Verlag, Herstellung, Vertrieb:** Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 0611 9030-323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de **Vertretungsberechtigte Geschäftsführer:** Hans-Joachim Kiefer, Gernot Leinert. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten. ▪ **ZB** erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro). ▪ **Redaktion:** Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Gabriele Albert, Karen Guckes-Kühl, Elly Lämmlen, Holger Schmidt ▪ **Beirat:** Manuela Bach, Nürnberg; Christoph Beyer, Köln; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Lothar Weigel, Bayreuth; Timo Wissel, Köln; Simone Wuschech, Cottbus ▪ **Reportagen und Berichte:** Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Elly Lämmlen ▪ **Technische Herstellung:** Alexandra Koch ▪ **Titelfoto:** Wolfgang H. Schmidt **Layout:** Atelier Stepp, Speyer ▪ **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz ▪ **Auflage:** 199.000 Exemplare ▪ **Redaktionsschluss:** August 2020 ▪ **Beilagen:** Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt. ▪ Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier.

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

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

NACHRICHTEN

Kurz notiert
Medien, Zahlen, Veranstaltungen, Initiativen
- Statistik: Schwerbehinderte Menschen
- Werkstätten: Förderung durch Ausgleichsabgabe
- Studie: Inklusion in anderen Ländern

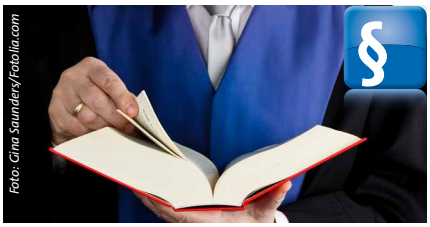
4

THEMA

Corona-Pandemie
Inklusionsbetriebe in der Krise
In den vergangenen Jahren haben die Integrationsämter viel in den Aufbau der Inklusionsbetriebe investiert, nun kämpfen sie für ihren Erhalt.

6

RECHT



Rechtsprechung
Neue Urteile
- Kündigung: Gesundheitsprognose
- Gleichstellung: Arbeitszeit
- Arbeitsschutz: Nichtbeschäftigung
- Öffentlicher Dienst: Beschäftigungsanspruch

8

SCHWERPUNKT

Übergang Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt
Chancen geben
Weit weniger als ein Prozent der Werkstattbeschäftigten wechselt jährlich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Mit der passenden Unterstützung können mehr Menschen mit Behinderungen den Übergang schaffen. Dazu braucht es aber Arbeitgeber, die ihnen eine Chance geben.

Beispiele aus der Praxis:
- Mithilfe des Integrationsamtes: Marcel Walther (o. li.) hat seinen Platz in einem Hausmeisterservice gefunden.
- Mit dem Budget für Arbeit: Anna Maria Allerding (u.) ist heute in einem Alten- und Pflegeheim beschäftigt.

10

INTERVIEW

BIH Schulungs- und Aufklärungsarbeit
„Es lohnt sich, etwas zu wagen!“
Kurse und Medien der Integrationsämter sind gefragt wie nie. Jetzt geht es darum, sie zukunftsfest zu machen. Ein Gespräch mit Rosita Schlembach und Timo Wissel.

14

INTERNET

BEM
KOMPAKT

Fit für die Praxis
www.integrationsaemter.de/bem
- Kurse: Erst mal fit machen
- Forum: Experten geben Auskunft
- Alles online: Medien und Unterlagen

KURZ NOTIERT

Corona-Krise: Werkstattbeschäftigte verdienen weniger

Ausgleichsabgabe
Hilfen für Werkstätten

Viele Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) sind in den letzten Wochen durch die Folgen der Corona-Pandemie in finanzielle Bedrängnis geraten. Denn ihr Arbeitsentgelt hängt von den Einnahmen ab, welche die Werkstatt erwirtschaftet. Das Bundeskabinett hat deshalb wichtige Änderungen in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung beschlossen. Danach können die Integrationsämter Mittel der Ausgleichsabgabe auch zielgerichtet für die Kompensation der coronabedingt sinkenden Arbeitsentgelte für Werkstattbeschäftigte verwenden. Die Regelungen traten rückwirkend zum 1. März 2020 in Kraft.

Mehr unter: www.bmas.de

Mehr als 175.000 schwerbehinderte Menschen arbeitslos

Statistik
Arbeitslosigkeit steigt

Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen ist von rund 157.500 im März auf fast 175.200 im Juli 2020 angewachsen. Das waren rund 13 Prozent mehr als im Vorjahresmonat (Juli 2019) und 6 Prozent aller arbeitslos gemeldeten Menschen. Insgesamt ist die Zahl der registrierten Arbeitslosen in Deutschland im Juli 2020 gegenüber dem Vorjahresmonat um knapp 28 Prozent auf 2,9 Millionen gestiegen. Der Anstieg der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen fiel im Vergleich dazu also geringer aus.

Mehr unter: www.arbeitsagentur.de

VBG
Teilhabepreis 2020

TEILHABE PREIS

Sie haben mindestens einem Ihrer Beschäftigten nach einem Arbeits- oder Wegeunfall oder nach einer Berufskrankheit zurück ins gewohnte Leben geholfen und sind bereit, Ihre Erfolgsgeschichte mit anderen zu teilen? Dann bewerben Sie sich für den Teilhabepreis der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG)! Sie zeichnet Beispiele für eine gelungene berufliche und/oder soziale Teilhabe nach einem Versicherungsfall mit insgesamt 15.000 Euro aus. Teilnehmen können Unternehmen, die bei der VBG Mitglied sind. Bewerbungen sind bis zum 31. Dezember 2020 möglich.

Mehr unter: www.vbg.de > Veranstaltungen > Teilhabepreis

Abschlussbericht
Unternehmens-Netzwerk INKLUSION

Der Abschlussbericht des Unternehmens-Netzwerks INKLUSION dokumentiert Zahlen, Daten und Fakten sowie Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit weit über 2.000 Betrieben. Dazu kommen ermutigende Erfolgsgeschichten aus rund 3.500 Beratungen von Arbeitgebern. Die Organisatoren stellen fest, dass ein betriebliches Beratungsnetz unabdingbar ist für erfolgreiche Inklusion in der Arbeitswelt.

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

Bundesverdienstkreuz
Alfons Adam

Für seine Verdienste um Menschen mit Behinderungen in der Ausbildung, seinen unermüdlichen Einsatz für Barrierefreiheit sowie sein Engagement auf gemeinde- und bundespolitischer Ebene ist Alfons Adam (Foto) mit dem Bundesverdienstkreuz am Bande ausgezeichnet worden. Der 64-Jährige ist Gesamtvertrauensperson der schwerbehinderten Menschen der Daimler AG und leitet den Arbeitskreis der Schwerbehindertenvertretungen der Automobilindustrie.

KURZ NOTIERT

Internetportal
Netzwerk für Akademiker mit Behinderung

iXNet unterstützt bei der Karriereplanung

„Vernetzt euch!“ – mit diesem Aufruf ist das Internetportal iXNet von und für Akademiker und Akademikerinnen mit Behinderung an den Start gegangen. Es bietet ein breites Spektrum an Informationen, Beratung und Austausch. Das vom Bundesarbeitsministerium geförderte Projekt hat sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungsperspektiven von behinderten Menschen mit Studienabschluss nachhaltig zu verbessern. Durchgeführt wird iXNet vom Institut für empirische Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg in Kooperation mit dem Hildegardis-Verein, REHADAT und der Bundesagentur für Arbeit.

Mehr unter: www.ixnet-projekt.de

Studie
Inklusive Arbeitsplätze in anderen Ländern

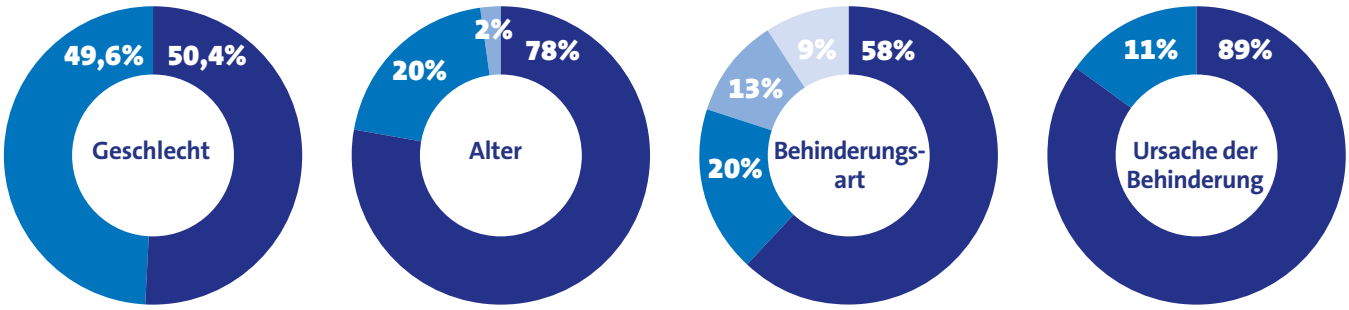
Was können wir von Unternehmen in anderen Ländern lernen? Wie gelingt es ihnen, Barrieren in der Arbeitswelt abzubauen und den Zugang von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern? Diesen Fragen ging eine Studie der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) nach. In dem nun vorliegenden Abschlussbericht werden Beispiele guter Praxis aus weltweit elf Ländern vorgestellt und Empfehlungen für Deutschland abgeleitet. Die Beispiele sollen Unternehmen hierzulande als Anregung zur Förderung der vorausschauenden Barrierefreiheit dienen. Die Studie wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

Mehr unter: www.bmas.de

Statistik
7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen

Zum Jahresende 2019 lebten rund 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen in Deutschland – 1,8 Prozent mehr als 2017. Das geht aus aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes hervor. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen an der gesamten Bevölkerung in Deutschland betrug damit 9,5 Prozent. Etwas mehr als die Hälfte – 50,4 Prozent – waren Männer. Nur 3 Prozent der Behinderungen waren angeboren oder traten im ersten Lebensjahr auf. Mit fast 89 Prozent wurde der überwiegende Teil der Behinderungen durch eine Krankheit verursacht. Behinderungen treten vor allem bei älteren Menschen auf: 78 Prozent der schwerbehinderten Menschen waren 55 Jahre oder älter.

Mehr unter: www.destatis.de



- Männer: 50,4 %
- Frauen: 49,6 %

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

- Körperliche Behinderung: 58 %
- Sonstige: 20 %
- Geistige oder seelische Behinderung: 13 %
- Zerebrale Störung: 9 %

- Krankheit: 89 %
- Andere Ursachen (z.B. Unfall, angeboren): 11 %

Quelle: Statistisches Bundesamt

Corona-Pandemie

Inklusionsbetriebe in der Krise

Genauso wie andere Unternehmen spüren auch Inklusionsbetriebe die Auswirkungen der Corona-Pandemie. In den vergangenen Jahren haben die Integrationsämter viel in ihren Aufbau investiert, nun kämpfen sie für ihren Erhalt.

Foto: iStockPhoto

Schutz und Stabilität: Der Bund hat zusätzliche Finanzhilfen für Inklusionsbetriebe beschlossen

Auch in dieser Krise gibt es sie: Erfolgsmeldungen, die Mut machen. Für gute Nachrichten sorgen zum Beispiel die Inklusionsbetriebe AIZ und WASNI aus Baden-Württemberg. Entgegen dem allgemeinen Trend freuen sie sich über volle Auftragsbücher und gute Umsatzzahlen (siehe nebenstehende Berichte). Damit bilden sie derzeit aber die Ausnahme. „Andererseits sind sie typisch für die positive Entwicklung der Inklusionsbetriebe, die sich in den vergangenen zehn Jahren zunehmend professionalisiert und zu erwerbsorientierten Wirtschaftsunternehmen gemausert haben“, sagt Bernhard Pflaum. Nicht viele kennen sich in der Szene der Inklusionsbetriebe so gut aus wie der Leiter des Referats „Inklusionsbetriebe, Förderung selbstständiger Tätigkeit“ beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS). Auch weil er als Vorsitzender des BIH-Ausschusses „Inklusionsbetriebe“ die bundesweite Situation im Blick hat.

Ein Fünftel stark angeschlagen In Deutschland gibt es aktuell etwa 900 Inklusionsbetriebe mit rund 30.000 Beschäftigten, darunter fast 13.000 schwerbehinderte Menschen, auch mit höherem Unterstützungsbedarf. Neben ihrem sozialen Auftrag – der Beschäftigung eines hohen Anteils an schwerbehinderten Menschen – müssen sie sich im Wettbewerb behaupten. Inklusionsbetriebe sind also Marktteilnehmer wie andere Unternehmen auch. Deshalb sind sie in gleicher Weise von den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie betroffen.

Was das konkret bedeutet, haben Bernhard Pflaum und sein Team Ende Mai 2020 für ihr Bundesland erhoben. Das Ergebnis: Etwa ein Fünftel der Unternehmen war wirtschaftlich so stark angeschlagen, dass offen war, ob sie die Krise überleben werden. Zwei Fünftel machten Umsatzrückgänge und Kurzarbeit zu schaffen, ihre Existenz war aber nicht unmittelbar bedroht. Ebenfalls zwei Fünftel gaben „grünes Licht“: Sie waren von der Krise nicht betroffen.

100-Millionen-Euro-Programm „Die Zahlen aus Baden-Württemberg lassen sich zwar nicht eins zu eins auf den Bund übertragen, aber sie zeigen eine Tendenz“, erklärt Bernhard Pflaum. Die Integrations- und Inklusionsämter tauschen ihre Erfahrungen regelmäßig auf BIH-Ebene aus. In den vergangenen Jahren haben sie viel Geld in den Aufbau der Inklusionsbetriebe investiert, jetzt setzen sie sich mit Nachdruck für deren Erhalt ein. So haben sie länderspezifische Regelungen und teilweise auch Förderprogramme aufgesetzt.

Um die Folgen der Corona-Pandemie bewältigen zu können, benötigt die Wirtschaft zweierlei: Liquiditätshilfen und Investitionsförderung. Darum hat der Bund einen Rettungsschirm gespannt. Ein Konjunkturpaket mit Finanzhilfen für die Monate Juni bis August 2020 erfasste auch die mehrheitlich gemeinnützigen Inklusionsbetriebe. Darüber hinaus will der Bund Mitte September 2020 ein 100-Millionen-Euro-Programm zur Stabilisierung der Inklusionsbetriebe und weiterer Einrichtungen bereitstellen. „Die Integrationsämter leisten im Rahmen ihrer Möglichkeiten ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Inklusionsbetriebe“, betont Bernhard Pflaum.

Gezielte Hilfen der Integrationsämter Zur Sicherung der Liquidität verzichten viele Integrationsämter bei Kurzarbeit auf eine Kürzung der laufenden Lohnkostenzuschüsse. Das heißt: Beschäftigungssicherungszuschüsse und Leistungen für personelle Unterstützung von schwerbehinderten Mitarbeitern werden unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit weiterhin zu 100 Prozent ausgezahlt. Dazu kommen Zuschüsse und Darlehen zur Investitionsförderung. Denn für den Neustart nach dem „Shutdown“ – also dem behördlich angeordneten Herunterfahren des öffentlichen Lebens – brauchen die Betriebe Geld: für Lieferanten, für das Umsetzen aufwendiger Hygienemaßnahmen oder für das Erschließen neuer Geschäftsfelder. Dabei fördern die Integrationsämter nicht nach dem Gießkannenprinzip, sondern ganz gezielt. Auch der richtige Zeitpunkt spielt hier eine Rolle.

Genau der ist aber im Moment schwierig einzuschätzen, weil sich die weitere Entwicklung kaum vorhersagen lässt. Sowohl was das Pandemie-Geschehen betrifft als auch die Auswirkungen auf die Wirtschaft und die Märkte. Eines ist hingegen sicher: Für viele Menschen mit Behinderungen sind Inklusionsbetriebe die einzige Chance auf Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt. Deshalb setzen die Integrationsämter alles daran, diese Arbeitsplätze zu erhalten. ■

Überstunden statt Kurzarbeit!

In der Krise hat die kleine Manufaktur WASNI auf Masken umgestellt – mit überraschend großem Erfolg.

Schon Anfang März ging bei WASNI der Absatz deutlich zurück. Zwei Wochen später kam der „Shutdown“: Auch die kleine Bekleidungsmanufaktur musste ihren Laden in der Esslinger Innenstadt schließen. „Noch am gleichen Tag haben wir Kurzarbeit angemeldet“, erinnert sich der Geschäftsführer Daniel Kowalewski. Das war auch der Plan für die nächsten Monate. Doch es sollte anders kommen. Das Team von WASNI hatte nämlich die Idee, Mund-Nasen-Masken zu nähen. „Das haben wir in einer Hauruckaktion innerhalb weniger Tage auf die Beine gestellt.“

Überwältigende Resonanz Das neue Angebot wurde zunächst nur per Newsletter beworben. Die Resonanz war überwältigend. Innerhalb von zwei Stunden gingen online so viele Bestellungen ein, wie für das ganze Wochenende erwartet wurden. „Seitdem machen wir Überstunden statt Kurzarbeit! Das war krass, damit haben wir nicht gerechnet“, berichtet Daniel Kowalewski immer noch begeistert. WASNI ist das erste Inklusionsunternehmen, das in Deutschland Kleidung herstellt. Nur den Stoff aus Biobaumwolle kauft der Betrieb ein – den Rest macht das siebenköpfige Mitarbeiterinnenteam selbst: vom Entwurf über das Zuschneiden bis zum Nähen.

Dank Onlineshop Inzwischen ist der Maskenboom vorbei und der Betrieb konzentriert sich wieder auf sein Hauptgeschäft: Sweatshirts, Kapuzenpullover – sogenannte Hoodies – und Jacken. Mit dem „WASNI-Konfigurator“ im Onlineshop können sich Kunden ihr individuelles Exemplar kreieren. „Dass wir den Onlineshop haben, das ist unser Glück!“, sagt Daniel Kowalewski, der das Inklusionsunternehmen 2015 mit Unterstützung des KVJS-Integrationsamtes gegründet hat. ■

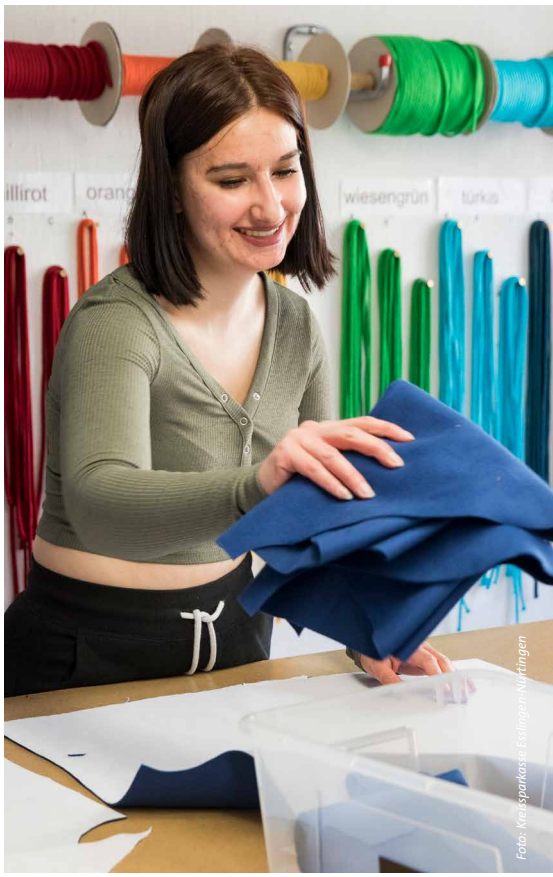


Foto: Kreissparkasse Esslingen-Nürtingen

Nach dem Maskenboom: Das Team von WASNI näht wieder Sweatshirts, Hoodies und Jacken

Die schwäbischen Tüftler

Der Metallbetrieb AIZ hat mit einem selbst entwickelten Desinfektionsständer die Gunst der Stunde genutzt.

Als sich um die Faschingszeit herum das neuartige Coronavirus immer stärker ausbreitete, haben viele Einrichtungen zusätzliche Hygienemaßnahmen wie die Desinfektion der Hände eingeführt. Auch in den Werkstätten und Betrieben der Stiftung Lebenshilfe Zollernalb in Baden-Württemberg. Dort fragte man sich: Desinfektionsständer kaufen oder selbst bauen? Der Ehrgeiz von Daniel Gonser, Betriebsleiter beim Inklusionsunternehmen AIZ gGmbH, war geweckt. In schwäbischer Tüftlermanier wurde umgehend mit der Konstruktion begonnen. Schon eine Woche später ging die Produktion in Serie.

Hohe Wertschöpfung Bei AIZ werden die einzelnen Bauteile aus Edelstahl im Laserverfahren geschnitten, weiterverarbeitet und die Verpackungsmaterialien hergestellt. Die restlichen Arbeitsschritte übernehmen andere Betriebe und Werkstätten innerhalb der Lebenshilfe Zollernalb. „Dadurch erzielen wir eine sehr hohe Wertschöpfung“, erklärt AIZ-Geschäftsführer Holger Klein. Denn der „Desi2go“ wird nicht nur für den Eigenbedarf produziert, sondern inzwischen auch tausendfach in ganz Deutschland vertrieben. Über den wirtschaftlichen Erfolg freuen sich nicht zuletzt die 52 Beschäftigten mit und ohne Behinderung von AIZ, deren Arbeitsplatz auch in Corona-Krisenzeiten gesichert ist. „Dies war nur möglich, weil wir in den zurückliegenden Jahren gezielt Kompetenzen aufgebaut und neue Technologien eingeführt haben“, ist sich Holger Klein sicher. „Beides hat das KVJS-Integrationsamt vorbildlich unterstützt und damit die Voraussetzungen geschaffen.“ ■

Foto: AIZ

Erfolgsmodell: Der Desinfektionsständer „Desi2go“ von AIZ wird in hoher Stückzahl deutschlandweit vertrieben

Kündigung
Gesundheitsprognose

Leitsätze

Auch wenn eine negative Gesundheitsprognose ein Dauertatbestand sein mag, handelt es sich bei der Zustimmung des Integrationsamts zum Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung um ein zeitlich punktuelles Ereignis. In analoger Anwendung des § 174 Abs. 5 SGB IX ist daher nach Zugang der Zustimmung des Integrationsamts die einen Monat währende Kündigungserklärungsfrist aus § 171 Abs. 3 SGB IX auszudehnen bis zum Abschluss eines im öffentlichen Dienst gegebenenfalls notwendigen Mitbestimmungsverfahrens. Die Kündigung ist dann aber unverzüglich auszusprechen.

Mit dem empfehlenden Beschluss der Einigungsstelle enden das Einigungsstellen- und damit das Mitbestimmungsverfahren im öffentlichen Dienst. Das weitere Verfahren, insbesondere die Entscheidung der Stelle nach § 68 Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen (LPVG NW), fällt in den Bereich der Ausübung der Organisations- und Personalhoheit, die allein dem Dienstherrn oder Verwaltungsträger zusteht.

LAG Köln, Urteil vom 05.09.2019, 6 Sa 72/19

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung mit sozialer Auslauffrist, die nach Auffassung des schwerbehinderten Klägers verspätet ausgesprochen wurde. Nachdem der Gesamtpersonalrat, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Stabsstelle Gleichstellung zur Kündigungsabsicht angehört worden waren, wurde am 06.02.2018 vom zuständigen Integrationsamt die Zustimmung zur Kündigung erteilt. Da der Gesamtpersonalrat die Zustimmung zwischenzeitlich verweigert hatte, erging am 26.04.2018 ein Spruch der Einigungsstelle mit der Empfehlung, die Kündigung auszusprechen. Die Begründung der Entscheidung ging dem zuständigen Dezernat des Beklagten am 08.05.2018 zu. Nach nochmaliger Beteiligung verschiedener Gremien wurde die Kündigung dem Kläger am 18.05.2018 zugestellt. Das die Kündigungsschutzklage abweisende Urteil des Arbeitsgerichts Köln hob das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln auf. Die eingelegte Berufung wurde vom Bundesarbeitsgericht verworfen.

Das LAG hält die Kündigung für verfristet, da sie nicht unverzüglich ausgesprochen wurde. Die Voraussetzungen der §§ 174 Abs. 5 Sozialgesetzbuch (SGB) IX und 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sind nur erfüllt, wenn die Kündigung entweder unverzüglich nach Zustimmung oder nach Vorliegen der personalvertretungsrechtlichen Kündigungsvoraussetzungen erklärt wird. Spätestens mit dem Zugang der Begründung des Einigungsstellenspruchs sei das Verfahren vor der Einigungsstelle und damit das personalvertretungsrechtliche Verfahren für beendet zu erachten. Jede weitere interne Beteiligung anderer Stellen sei Teil der Organisations- und Personalhoheit der Dienststelle. Ein unverzüglicher Ausspruch der Kündigung sei nur innerhalb einer Frist von maximal einer Woche angemessen. ■

Öffentlicher Dienst
Beschäftigungsanspruch

Leitsatz

Ein öffentlicher Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine ermessensfehlerfrei unbeschränkt ausgeschriebene Stelle außerhalb des nach Art. 33 Abs. 2 GG durchzuführenden Bewerbungs- und Auswahlverfahrens vorab einem schwerbehinderten Arbeitnehmer zuzuweisen, um dessen Anspruch auf Beschäftigung nach § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX zu gewährleisten.

BAG, Urteil vom 03.12.2019, 9 AZR 78/19

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die 1979 als Lehrerin eingestellte, seit Januar 2016 mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 30 behinderte Klägerin ist seit September 2012 arbeitsunfähig und macht gegen die Beklagte einen Beschäftigungsanspruch geltend. Im Dezember 2015 übersandte die Beklagte ihr Ausschreibungen für zehn Stellen als Lehrer-Kulturagent/Kulturagentin, mit der Bitte zu prüfen, ob sie sich bewerben wolle. Dem Antrag, sie außerhalb des Bewerbungsverfahrens auf einer der Stellen zu beschäftigen, kam die Beklagte nicht nach. Der dahingehenden Klage gab das Arbeitsgericht statt. Die gegen das zurückweisende Berufungsurteil eingelegte Revision hält das Bundesarbeitsgericht (BAG) für begründet.

Das Landesarbeitsgericht habe nicht beachtet, dass die Beklagte die Organisationsentscheidung getroffen habe, die Stelle erst nach Abschluss des schon eingeleiteten Auswahlverfahrens zu besetzen. Daran ist sie nach Art. 33 Grundgesetz (GG) gebunden. Der nach Art. 33 Abs. 2 GG bei der Besetzung öffentlicher Ämter unbeschränkt und vorbehaltslos gewährleistete Grundsatz der Bestenauslese diene dem öffentlichen Interesse an der bestmöglichen Besetzung der Stellen des öffentlichen Dienstes. Eine Verpflichtung der Beklagten ergebe sich nicht aus § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), wonach der Arbeitgeber im Rahmen der Rücksichtnahmepflicht gehalten sei, dem Wunsch seines Arbeitnehmers nach einer Vertragsanpassung in den Fällen nachzukommen, in denen dieser dauerhaft seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtung nicht erfüllen könne. Für eine vertragsfremde Beschäftigung biete § 241 Abs. 2 BGB keine Grundlage. Der Anspruch der Klägerin ergebe sich auch nicht aus § 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX, weil in die Organisationsgewalt der Beklagten unzulässig eingegriffen würde, wenn der Klägerin die Tätigkeit als Kulturagentin außerhalb des mit der Ausschreibung eingeleiteten Besetzungsverfahrens zugewiesen werde. Ein öffentlicher Arbeitgeber habe aufgrund seiner Organisationsfreiheit das Recht, zwischen verschiedenen Möglichkeiten, eine Stelle zu besetzen, zu wählen.

In Folge der unbeschränkten Ausschreibung habe die Beklagte bei der Auswahlentscheidung das subjektive Recht eines jeden Bewerbers auf chancengleiche Teilnahme am Verfahren zu gewährleisten. Mit der ermessensfehlerfreien Ausschreibung der Stellen für Lehrer-Kulturagenten habe die Beklagte die bindende Entscheidung getroffen, die Stellen erst nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens zu besetzen. Wäre die Beklagte verpflich-

tet, eine der Stellen außerhalb dieses Rahmens durch Zuweisung der Tätigkeit an die Klägerin zu besetzen, bestünde die Gefahr, dass entweder unter Verstoß des Art. 33 Abs. 2 GG der Anspruch anderer Bewerber auf chancengleiche Teilnahme am Bewerbungsverfahren vereitelt oder mit der Verpflichtung zur faktischen Doppelbesetzung unzulässig in die Organisationsgewalt der Beklagten eingegriffen würde. ■

Arbeitsschutz
Nichtbeschäftigung

Leitsatz

Sicherheitsaspekte im Hinblick auf ein eventuelles Evakuierungsszenario können ein überwiegendes Interesse eines Arbeitsgebers an einer Nichtbeschäftigung eines schwerbehinderten Menschen im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen, bevor der Arbeitgeber nicht die ihm obliegenden Verpflichtungen aus § 3a Abs. 2 ArbStättV und § 10 ArbSchG zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen erfüllt.

Hessisches LAG, Urteil vom 21.01.2020, 15 Sa 449/19

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Streitgegenstand ist ein Beschäftigungsanspruch des mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 70 wegen einer Gehbehinderung schwerbehinderten, bei der Beklagten als Teamkoordinator beschäftigten Klägers. Als Arbeitsplatz steht ihm ein Büroraum innerhalb der Lagerhalle zur Verfügung. Da in der Halle explosionsgefährdete Materialien lagern, ist die Beklagte verpflichtet, bei Bestehen einer akuten Gefährdungslage eine rechtzeitige Evakuierung der Gebäude zu gewährleisten. Der Sammelplatz für die evakuierten Mitarbeiter befindet sich als gesondert grün gekennzeichnete Fläche auf dem Parkplatz. Aus einer ärztlichen Bescheinigung des Arbeitsmediziners ergibt sich, dass die Sicherheit des Klägers aufgrund seiner Gehbehinderung nur eingeschränkt gewährleistet werden könne. Der Sammelplatz könne in absehbarer Zeit nicht erreicht werden. Bei Tätigkeiten, die nicht in unmittelbarer Nähe des Eingangsbereichs stattfinden, sei das zeitnahe Verlassen des Gebäudes ohne technische Hilfsmittel nicht möglich.

Der im Rahmen des Kündigungsschutzverfahrens beim Integrationsamt eingeschaltete Technische Berater erklärte in einem Ortstermin, es sei ausreichend, wenn eine Evakuierung des Klägers zunächst in einen gesicherten Bereich erfolge, von wo aus dieser dann durch beispielsweise Paten abgeholt werden könne. Dies entspreche dem Stand der Technik bei Evakuierung köperbehinderter Mitarbeiter. Als Ergebnis der Begehung wurden mit dem Arbeitgeber verschiedene Absprachen getroffen, etwa die Abklärung des Baus einer Rampe. Die außerdem eingeschaltete Fachkraft für Arbeitssicherheit führte im Anschluss an einen Evakuierungstest aus, dass sich der Kläger im aktuellen Gesundheitszustand und unter der Voraussetzung der in der Gefährdungsbeurteilung beschriebenen Maßnahmen eigenständig retten könne. Sie stellte zudem fest, dass technische Vorrichtungen anzuschaffen seien, damit der Kläger den Arbeitsbereich sicher begehen und im Gefahrfall verlassen könne. Der Klage auf Beschäftigung hat das Arbeitsgericht Darmstadt stattgegeben. Die dagegen eingelegte Berufung wurde vom Hessischen Landesarbeitsgericht (LAG) zurückgewiesen. Das LAG führte aus, der aus den §§ 611a, 613 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i.V.m. 242 BGB abzuleitende Beschäftigungsanspruch müsse nur dann zurücktreten, wenn überwiegende und schutzwürdige Interessen des Arbeitgebers entgegenstünden. Solche seien hier nicht erkennbar. Sicherheitsaspekte im Hinblick auf ein Evakuierungsszenario könnten ein überwiegendes Interesse an einer Nichtbeschäftigung des Klägers nicht rechtfertigen, bevor die Beklagte nicht die ihr obliegenden Verpflichtungen aus § 3a Abs. 2 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und § 10 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsplätzen erfülle. Die Beklagte habe ihre gesetzlichen Pflichten fortlaufend missachtet. Die von der Fachkraft für Arbeitssicherheit vorgeschlagenen erforderlichen technischen Vorrichtungen und Unterstützungsleistungen seien nicht angeschafft worden. Da die Beklagte auch nicht plausibel vorgetragen habe, dass der Kläger seinen arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zu einem erheblichen Anteil nicht nachkommen könne, sei der Anspruch des Klägers auf Beschäftigung begründet. ■

Gleichstellung
Arbeitszeit

Leitsätze

Für die Frage, ob ein behinderter Mensch nach § 2 Abs. 3 SGB IX einem schwerbehinderten Menschen gleichzustellen ist, kommt es darauf an, ob er in Folge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX nicht erlangen oder nicht behalten kann. Beschäftigungen, die aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung im Rahmen von weniger als 18 Stunden wöchentlich ausgeübt werden, sind keine Beschäftigungen auf Arbeitsplätzen im Sinne von § 2 Abs. 3 SGB IX. Dies gilt auch, wenn die tatsächliche wöchentliche Beschäftigungszeit von der vereinbarten Arbeitszeit abweicht.

SG Saarland, Gerichtsbescheid vom 12.05.2020, S 12 AL 1088/19

Sachverhalt und Entscheidungsgründe Die Klägerin, deren Arbeitsvertrag eine wöchentliche Arbeitszeit von 16 Stunden vorsieht, begehrt die Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Menschen gemäß § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IX und beruft sich darauf, die tatsächliche Wochenarbeitszeit sei höher. Die gegen die ablehnende Entscheidung der Agentur für Arbeit eingelegte Klage wies das Sozialgericht (SG) für das Saarland zurück. Es führte aus, für die Frage, ob ein Arbeitsplatz im Sinne des § 156 SGB IX vorliege, sei allein auf die zwischen den Parteien getroffene Vereinbarung abzustellen. Dass die gelebte Wirklichkeit anders aussehe und die Klägerin tatsächlich zumeist mindestens 18 Wochenstunden im Betrieb des Arbeitgebers eingesetzt werde, sei unbeachtlich. ■

Foto: Wolfgang H. Schmidt

Foto: Sandra König

Marcel Walther (li.) und Anna Maria Allerding sind auf dem ersten Arbeitsmarkt angekommen

Übergang Werkstatt – allgemeiner Arbeitsmarkt

Chancen geben

Mit der richtigen Unterstützung schaffen mehr Menschen mit Behinderungen den Sprung von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dazu braucht es aber Arbeitgeber, die ihnen eine Chance geben.

Uwe Bittners Rat an andere Arbeitgeber: „Einfach probieren! Und die Unterstützung nutzen!“ Der Betriebsleiter in einem kommunalen Wohnungsunternehmen in Leipzig weiß, wovon er spricht. Er selbst beschäftigt inzwischen fünf ehemalige Werkstattmitarbeiter im Hausmeisterservice. Einer von ihnen ist Marcel Walther. Der 38-Jährige hat aufgrund seiner Lernbehinderung eine Förderschule besucht und war danach viele Jahre in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) beschäftigt, bevor ihm der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelang.

Marcel Walther gehört damit zu einer Minderheit. Weit weniger als ein Prozent der Werkstattbeschäftigten wechselt jährlich in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, so schätzen Fachleute. Gleichzeitig steigt die Zahl der Menschen mit Behinderungen in Werkstätten weiter an, aktuell sind es rund 318.000 (BAG WfbM, 2019). Woran liegt das? Es gibt zwar eine breite Palette an Hilfen und Unterstützung für den Wechsel aus der Werkstatt. Bei Arbeitgebern und Menschen mit Behinderungen ist das jedoch wenig bekannt.

In den letzten Jahren wurde viel getan, um Werkstattbeschäftigten den Weg zu bahnen. Förderprogramme auf regionaler und Länderebene beweisen, dass mit der richtigen Unterstützung weit mehr Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können. Allein 2019 wurden knapp 1.400 Übergänger aus Werkstätten von Integrationsfachdiensten im Auftrag der Integrationsämter begleitet und unterstützt. Die Entwicklung ist aber regional sehr unterschiedlich. Nicht alle Bundesländer sind auf diesem Feld gleich aktiv.

Alternative zur Werkstatt Meist gelingt der Übergang mit den „klassischen" Instrumenten, insbesondere der Begleitung durch den Integrationsfachdienst und mit Lohnkostenzuschüssen. Noch unbefriedigend entwickeln sich dagegen die Fallzahlen des Budgets für Arbeit, einer neuen Leistung der Eingliederungshilfe im SGB IX (siehe Info-Kasten). Ziel ist auch hier eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Alternative zur Werkstatt. Ein Nachteil des Budgets für Arbeit ist aber: Bei ihm sind die Budgetnehmer nicht arbeitslosenversichert.

Drei Viertel der Werkstattbeschäftigten haben eine geistige Behinderung. In den letzten Jahren werden immer mehr psychisch erkrankte Menschen aufgenommen. Aufgrund ihrer Behinderung können die Betroffenen oftmals nicht die gleiche Arbeitsleistung erbringen wie Mitarbeiter ohne Behinderung. Sie müssen für geeignete Tätigkeiten im Betrieb angelernt werden und brauchen feste Bezugspersonen als Ansprechpartner im Betrieb.

Erste Schritte in den Betrieb Werkstätten für behinderte Menschen haben unter anderem die Aufgabe, für den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignete Mitarbeiter zu fördern und sie darauf vorzubereiten. Sie ermöglichen ihren Beschäftigten – häufig in Zusammenarbeit mit Integrationsfachdiensten – regelmäßig Erprobungsplätze in Betrieben, zum Beispiel in Form von Praktika. Auch betriebsintegrierte Arbeitsplätze, oft als Außenarbeitsplätze bezeichnet, dienen der Erprobung. Hier arbeiten die Menschen mit Behinderungen in einem externen Betrieb, werden aber weiterhin von der Werkstatt betreut, versichert und bezahlt. Bundesweit arbeiten rund 20.000 Werkstattbeschäftigte auf einem Außenarbeitsplatz. Er soll aber nur ein Zwischenschritt sein.

Typisch für die Beschäftigung eines behinderten Menschen, der aus einer Werkstatt kommt, ist das Prinzip „erst platzieren, dann qualifizieren". Mithilfe des Integrationsfachdienstes wird im Betrieb geschaut: Welche Arbeiten kann der behinderte Mitarbeiter übernehmen? Das Anlernen übernimmt dann häufig der Betrieb selbst mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes. Bei Bedarf kann vorübergehend auch ein externer Jobcoach hinzugezogen werden.

Und wenn es nicht klappt? In aller Regel sind mehrere Praktika oder Erprobungen notwendig, bis es mit einer Festanstellung klappt. Jede berufliche Erfahrung, auch wenn sie nicht direkt zum Ziel führt, ist wichtig. Denn nur so kann der Mensch mit Behinderung herausfinden, ob und unter welchen Bedingungen er auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen kann. Endet ein Beschäftigungsverhältnis, zum Beispiel bei einer betriebsbedingten Kündigung, können die behinderten Menschen in die Werkstatt zurückgehen. Dieses Rückkehrrecht ist oftmals möglich und beim Budget für Arbeit garantiert.

Oberstes Ziel: Werkstattvermeidung Von einer Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, verlangt den Menschen mit Behinderungen einiges an Mut und Anstrengung ab. Manchmal müssen sie äußere Widerstände überwinden – etwa Sorgen und Bedenken der Familie oder der Betreuer. Was sie in jedem Fall zurücklassen, ist ein Stück Sicherheit: die Rundumbetreuung in der Werkstatt, den Rentenanspruch nach 20 Jahren und die oft über einen langen Zeitraum gewachsenen sozialen Kontakte. Umso wichtiger ist es, junge Menschen mit Behinderungen bereits beim Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen und so einen Umweg über die Werkstatt zu vermeiden. ■

Finanzielle Förderung

Eingliederungszuschuss: Die Förderung des Übergangs kann „klassisch" erfolgen, nämlich durch einen Eingliederungszuschuss nach dem Sozialgesetzbuch III der Bundesagentur für Arbeit oder eines Rehabilitationsträgers.
Budget für Arbeit: Hier ist primär der Träger der Eingliederungshilfe zuständig. Voraussetzung ist der Abschluss eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses zwischen einem Betrieb und einem behinderten Menschen, der Anspruch hat auf Beschäftigung in einer WfbM. Neben einem Lohnkostenzuschuss von bis zu 75 Prozent des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts sind Zuschüsse möglich für die behinderungsbedingt erforderliche Anleitung und Begleitung am Arbeitsplatz. Arbeitgeber können mit einer dauerhaften Förderung rechnen.
Hilfen des Integrationsamtes: Die Integrationsämter können sich nachrangig am Budget für Arbeit beteiligen. Häufig übernehmen sie auch die Kosten, die für das Tätigwerden der Integrationsfachdienste entstehen. Bundesweit gibt es aber bisher keine einheitliche Praxis. ■

Praktische Unterstützung

Integrationsfachdienste bieten vielfältige Unterstützung an:

- Vermittlung von geeigneten Arbeitsplätzen in Betrieben
- Begleitung und Betreuung der Menschen mit Behinderungen
- Unterstützung bei der Anleitung am Arbeitsplatz
- Aufklärung von Vorgesetzten und Kollegen
- Professionelle Hilfe bei Problemen und Krisen
- Beratung zu Fördermöglichkeiten und Unterstützung bei der Beantragung ■

Marcel Walther (o. re.) und sein Kollege sind ein eingespieltes Team

Praxisbeispiel

„Ich habe bewiesen, dass ich das kann!“

Marcel Walther verbrachte zwölf Jahre in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), bevor er den Absprung wagte. Heute hat der 38-Jährige einen Job, der ihm Spaß macht und mit dem er sein eigenes Geld verdient.

Es war in einem Entwicklungsgespräch für Werkstattmitarbeiter, als Marcel Walther den Wunsch äußerte, über ein Praktikum zu testen, ob sein Können für den ersten Arbeitsmarkt ausreicht. Seine Mutter hatte ihn darin bestärkt. Doch die Betreuer in der Werkstatt waren mit Blick auf die hohen Leistungsanforderungen skeptisch. Für Marcel Walther kein Grund zu resignieren, er sagte sich: „Jetzt erst recht!“

Türöffner Praktikum Die Werkstatt gab seinem Wunsch nach und zog den Integrationsfachdienst (IFD) hinzu. „Ich habe Marcel Walther innerhalb von zwei Jahren gezielt Praktika bei verschiedenen Arbeitgebern vorgestellt“, erinnert sich IFD-Mitarbeiterin Silvia Schirrwagen. Bei der Leipziger Wohnungs- und Baugesellschaft mbH (LWB) passte alles: Nach vier Monaten im Hausmeisterservice hatte der schwerbehinderte Praktikant einen Arbeitsvertrag in der Tasche. „Marcel Walther hat uns durch seine freundliche und zupackende Art überzeugt“, sagt Betriebsleiter Uwe Bittner. Mit mehr als 35.000 Wohnungen ist die LWB das größte kommunale Wohnungsunternehmen in Sachsen. Im Hausmeisterservice sind 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Von den insgesamt acht schwerbehinderten Beschäftigten kommen ursprünglich fünf aus einer Werkstatt.

Marcel Walther gehört seit sechs Jahren dazu. Mit zwei nicht behinderten Kollegen bildet er ein festes Team. Morgens um sieben Uhr fahren sie gemeinsam zu einer der vielen Wohnanlagen, die der LWB-Hausmeisterservice betreut. Dort pflegen sie die Grünanlagen. Der Mitarbeiter mit Behinderung hilft unter Anleitung mit: Er mäht Rasen, schneidet Hecken, pflegt Beete und räumt im Winter Schnee von den Gehwegen. Im Lauf der Zeit hat er gelernt, mit den verschiedenen Arbeitsgeräten, wie Heckenschere, Rasenmäher und Motorsense, sicher umzugehen. Wenn am Ende des Tages alles ordentlich und sauber aussieht, ist Marcel Walther stolz auf seine Arbeit.

Das „Wir“ zählt Ein gutes Miteinander im Team ist Betriebsleiter Uwe Bittner besonders wichtig. Eine „tolle Sache“ sind für ihn deshalb Inhouse-Schulungen , die unter anderem vom IFD durchgeführt werden. „Hier klären wir die Kollegen über Auswirkungen von Lern- und geistiger Behinderung auf und geben Tipps im Umgang mit Konflikten. Das Ziel ist, eine sichere und verantwortungsbewusste Kommunikation zwischen Kollegen mit und ohne Behinderung zu fördern“, sagt Silvia Schirrwagen vom IFD. Bei der LWB wurden zuerst die Vorarbeiter und Teammanager geschult, später die übrigen Kollegen. Die Kosten übernahm das Integrationsamt beim Kommunalen Sozialverband Sachsen (KSV).

Die Einstellung von Marcel Walther wurde durch das sächsische Förderprogramm „Spurwechsel“ unterstützt. Darüber hinaus erhielt der Betrieb einen Eingliederungszuschuss von der Agentur für Arbeit. Das KSV-Integrationsamt zahlt einen laufenden Zuschuss zum Ausgleich der personellen Unterstützung am Arbeitsplatz und es förderte die Anschaffung eines Aufsitzrasentraktors.

Zu seinen ehemaligen Kollegen aus der Werkstatt hält Marcel Walther Kontakt. Er ist einer der wenigen Werkstattmitarbeiter, die den Weg auf den ersten Arbeitsmarkt geschafft haben. Marcel Walther hat nie aufgegeben: „Ich habe allen bewiesen, dass ich das kann.“ ■

Mit ihrer positiven Art ist Anna Maria Allerding überall gern gesehen

Praxisbeispiel

„Super zuverlässig und bienenfleißig“

Anna Maria Allerding weiß, was sie will. In die Werkstatt für behinderte Menschen wollte sie nicht mehr. Mithilfe des Budgets für Arbeit erfüllte sich ihr Traum von einer Arbeitsstelle in einem Betrieb.

Anna Maria Allerding verließ die Werkstatt, um auf eigene Faust eine Arbeitsstelle zu suchen. Drei lange Jahre sollte es dauern, bis sie in einem Alten- und Pflegeheim eine Festanstellung fand. Ausgerechnet in ihrem Heimatort Marschacht, einer kleinen niedersächsischen Gemeinde, 30 Kilometer südöstlich von Hamburg. Ganz allein war sie indes nicht: Ihre Betreuerin von der Lebenshilfe, die sie im Familienalltag mit ihren zwei Kindern unterstützt, begleitete auch die Jobsuche. Von ihr kam der entscheidende Tipp, sich in dem Pflegeheim zu bewerben.

Finanzieller Ausgleich Nach einem mehrwöchigen Praktikum dort war klar: Beide Seiten möchten gern zusammenarbeiten, aber: „Wie stemmen wir das finanziell?“, erinnert sich Heimleiter Peter Johannsen. Denn aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten kann die 44-Jährige keine volle Arbeitskraft ersetzen und sie braucht jemanden, der sie am Arbeitsplatz intensiv anlernt. Rat wusste der hinzugezogene Integrationsfachdienst (IFD). „Das Budget für Arbeit gleicht dem Arbeitgeber die Kosten aus“, erklärt IFD-Mitarbeiter Hauke Döblitz aus Lüneburg, der auch beim Förderantrag half.

Seit März 2019 arbeitet Anna Maria Allerding im Pflegeheim als Helferin in der Hauswirtschaft mit: „Am liebsten bin ich in der Küche und schneide Gemüse für das Mittagessen.“ Bevor sich der Speisesaal mit den 30 älteren Bewohnern füllt, deckt sie die Tische ein. Geduldig wartet sie, bis alle mit dem Essen fertig sind, bevor sie das Geschirr wieder einsammelt und die Tische abwischt. „Sie ist in allem super zuverlässig und bienenfleißig“, lobt Hauswirtschaftsleiterin Christina Rumpke, die das Anlernen übernommen hat und feste Ansprechperson für die behinderte Mitarbeiterin ist. Die Ausbilderin weiß, worauf es ankommt: nicht zu viele Anweisungen auf einmal geben, Arbeitsschritte geduldig einüben und bei Fehlern nachsichtig sein.

Leistungsgrenzen akzeptieren „Auf Kritik hat sie anfangs immer sehr geknickt reagiert. Als wir ihr erklärt haben, dass wir trotzdem sehr zufrieden sind mit ihrer Arbeit, konnte sie das besser annehmen“, so Christina Rumpke. Sie erzählt, dass es ihrer behinderten Mitarbeiterin schwerfiel, die eigenen Leistungsgrenzen zu akzeptieren. „Sie hatte den Ehrgeiz, mit unserem Arbeitstempo und Arbeitspensum Schritt zu halten.“ Inzwischen sei das aber kein Thema mehr.

Mit ihrer positiven Art ist Anna Maria Allerding überall gern gesehen, auch bei den alten Menschen. Jeden Morgen bringt sie ihnen die Getränke auf ihr Zimmer und nimmt sich Zeit für einen kleinen Plausch. Für IFD-Mitarbeiter Hauke Döblitz gibt es hier nicht mehr viel zu tun. Etwa alle vier Wochen erkundigt er sich, wie es läuft, um frühzeitig auf mögliche Probleme aufmerksam zu werden und seine Hilfe anzubieten. Als „Win-win-Situation“ bezeichnet Arbeitgeber Peter Johannsen heute die Beschäftigung von Anna Maria Allerding. ■

Foto: Blue Planet Studio/stock.adobe.com

Interview in Zeiten von Corona: Rosita Schlembach und Timo Wissel sind per Videokonferenz zugeschaltet

BIH Schulungs- und Aufklärungsarbeit

„Es lohnt sich, etwas zu wagen!“

Kurse und Medien der Integrationsämter sind gefragt wie nie. Um sie zukunftsfest zu machen, hat sich die BIH schon vor der Corona-Pandemie intensiv mit dem Thema E-Learning auseinandergesetzt und startet jetzt hierzu ein großes Projekt. Ein Gespräch über die Schulungs- und Aufklärungsarbeit der BIH.

Zum letzten Mal wird Rosita Schlembach im Oktober ihre Kolleginnen und Kollegen im BIH-Arbeitsausschuss „Information und Bildung“ begrüßen. Nach sieben Jahren übergibt sie den Vorsitz an die nächste Generation. Grund genug, mit ihr und ihrem Stellvertreter Timo Wissel über die Entwicklung der Aufklärungs- und Schulungsarbeit der Integrationsämter zu sprechen.

EIN BLICK ZURÜCK

ZB Frau Schlembach, Sie sind schon lange dabei. Wie war das damals, als Sie mit der Schulungsarbeit angefangen haben?

Rosita Schlembach Ich erinnere mich noch gut an die frühen Schulungen in den 1980er-Jahren, als der Referent zwei Tage vor der Gruppe saß und ein vorbereitetes Referat hielt. Irgendwann habe ich meinem Chef vorgeschlagen, wir könnten doch mal eine „Wandzeitung“ mit Stichpunkten machen. Keine Chance! So etwas wie Flipcharts, Handouts, Gruppenarbeiten ... all das gab’s damals noch nicht.

Das änderte sich erst in den 1990er-Jahren, als die Hauptfürsorgestellen – die Vorläufer der heutigen Integrationsämter – damit begannen, für ihre Schulungsarbeit didaktisch-methodische Kurskonzepte zu entwickeln. Die ersten Leitlinien und Empfehlungen für die Aufklärungs- und Schulungsarbeit kamen dann 2006. Damals gab es auch erste Versuche mit interaktiven Lernprogrammen im Internet und das bis heute rege genutzte BIH-Forum wurde gestartet.

ZB Nicht jeder ist offen für E-Learning. Wie gehen Sie damit um?

Schlembach Das ist doch ganz menschlich. Ich selbst halte auch gern an Altbewährtem fest. Aber ich habe in meinem Berufsleben gelernt, dass es sich lohnt, etwas zu wagen. Für ein bundesweites Gremium wie das unsrige ist es wichtig, alle mitzunehmen.

Kurse und Medien

Rund 1.300 Kurse und Informationsveranstaltungen haben die Integrationsämter 2019 durchgeführt. Mehr als die Hälfte der 34.100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren Schwerbehindertenvertretungen. Herzstück ihres umfangreichen Medienangebots unter dem Dach der BIH sind die „Big Five“: Zeitschrift ZB – Behinderung & Beruf, ABC Fachlexikon, Sozialgesetzbuch IX, Internetauftritt www.integrationsaemter.de und die Schulungsunterlagen ZB Kurs.
Mehr unter:
www.integrationsaemter.de/ publikationen
www.integrationsaemter.de/ kurs-vor-ort

ZB Welche Themen beschäftigen Sie aktuell im Ausschuss?
Timo Wissel Neben E-Learning wollen wir künftig noch mehr für Arbeitgeber machen. Die zunehmenden Anfragen nach Schulungen für Führungskräfte zeigen, dass sie sich mit dem Thema Inklusion verstärkt auseinandersetzen. Diesen Impuls greifen wir gerne auf. Auch die Möglichkeiten, unser Informationsangebot noch weiter in digitalen Formaten anzubieten, diskutieren wir intensiv.
Schlembach Ja, Führungskräfte können und wollen wir besser erreichen. Flexibel nutzbare Online-Angebote sind für viel beschäftigte Personalverantwortliche attraktiv.
Wissel Das gilt zum Teil auch für betriebliche Funktionsträger. Die Lerngewohnheiten verändern sich, der Umgang mit digitalen Medien wird vertrauter ... Wenn wir die jüngere Generation für das Ehrenamt der SBV begeistern wollen, brauchen wir vielseitige multimediale Angebote.

ZB Ist das auch handlungsleitend für die Zukunft der Schulungsarbeit?
Wissel Ja, ich bin froh, dass wir jetzt ein E-Learning-Projekt auf den Weg bringen, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt wird. Wenn alles nach Plan läuft, können wir in fünf Jahren eine geschlossene Lernplattform für Kursteilnehmer und frei verfügbare Module zum Selbststudium anbieten.

MULTIMEDIAL LERNEN

Schlembach Die Kunst besteht in einem guten Mix aus Präsenzkursen und E-Learning. Auch bei den Medien hat beides seine Berechtigung: die tiefgründige gedruckte Broschüre wie auch das digitale Lern-Nugget, die kleine Lerneinheit für zwischendurch. Bei der ZB wird die Printausgabe perspektivisch durch ein E-Paper ergänzt und auf längere Sicht abgelöst.
Wir haben umfassende und gut aufbereitete Informationen, die wir passgenau einsetzen können. Vor allem Printmedien, aber auch digitale Produkte. Ich denke an die Slideshows, die wir seit einigen Jahren zu den Schwerpunktthemen der ZB machen, sowie das LeistungsNAVI oder die gerade neu erschienene App „SBV aktiv“.
Wissel Im Kern geht es darum, dass wir künftig so etwas haben wie einen Baukasten, aus dem wir für die unterschiedlichsten Zielgruppen und betrieblichen Situationen immer das Passende auswählen können. Dass wir bei der Entwicklung neuer Angebote unsere Zielgruppen beteiligen, ist selbstverständlich. Ein schönes Beispiel dafür ist die Zukunftswerkstatt, die du, Rosita, mit ins Leben gerufen hast.
Schlembach Ja, aus diesem Dialog mit betrieblichen Funktionsträgern haben wir schon viele wertvolle Rückmeldungen zu unseren Angeboten erhalten. Nächstes Jahr wird die Zukunftswerkstatt bereits zum dritten Mal stattfinden.

ABSCHIED VON DER BIH

ZB Frau Schlembach, wie schwer fällt Ihnen der Abschied von der BIH-Schulungsarbeit?
Schlembach Der Abschied fällt mir nicht schwer, weil ich ja weiß, es wird weitergehen ... zum Beispiel in Richtung E-Learning, wo besonders das Team vom Landschaftsverband Rheinland wichtige Impulse gibt. Meine Kolleginnen und Kollegen im Ausschuss werden die Schulungsarbeit weiter vorantreiben. ■

Foto: Nelli Stürmer

Rosita Schlembach

Rosita Schlembach ist stellvertretende Leiterin des LWV Hessen Integrationsamtes in Kassel.
Seit den 1990er-Jahren ist sie verantwortlich für die Aufklärungs- und Schulungsarbeit in Hessen und in der BIH aktiv. 2013 übernahm sie den Vorsitz des BIH-Arbeitsausschusses „Information und Bildung“. Im November 2020 beendet die 62-Jährige ihre berufliche Tätigkeit.

Foto: Alexandra Kaschirina

Timo Wissel

Timo Wissel leitet die Abteilung „Seminare, Öffentlichkeitsarbeit, Forschungsvorhaben“ im Inklusionsamt beim Landschaftsverband Rheinland (LVR) in Köln. Zudem ist er stellvertretender Vorsitzender des BIH-Arbeitsausschusses „Information und Bildung“. Der 45-jährige Diplom-Pädagoge arbeitet seit 2010 für den LVR.