4 2018

ISSN 1860-773X

www.integrationsaemter.de 2228

ZB

Behinderung & Beruf

ÜBERGANG SCHULE – BERUF
Berufsorientierung frühzeitig beginnen

BEILAGE
ZB info Jahresbericht kurz gefasst

Demokratie braucht Inklusion

Jürgen Dusel – seit Mai Behindertenbeauftragter der Bundesregierung – im Interview zu seinen politischen Zielen und zur Inklusion im Arbeitsleben

BIH

Übergang Schule – Beruf

Kräfte bündeln und sich vernetzen

Foto: Paul Esser

Liebe Leserin, lieber Leser

Von der Schule direkt in eine Ausbildung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt? Was für die Mehrheit der Schulabgängerinnen und Schulabgänger gerade in der heutigen Zeit selbstverständlich klingt, ist für behinderte junge Menschen eine enorme Herausforderung. Zu viele von ihnen wechseln immer noch direkt von der Schule in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

Damit der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt besser und häufiger gelingt, wollen die BIH und die Bundesagentur für Arbeit (BA) noch intensiver als bisher zusammenarbeiten und ihre Unterstützungsangebote für die jungen Menschen, aber auch für die Arbeitgeber, eng und passgenau aufeinander abstimmen. Ein wichtiger Punkt dabei ist eine früh einsetzende berufliche Orientierungsphase mit individuellen Beratungsangeboten, Kompetenzanalysen und Betriebspraktika. Je besser sich BIH und BA unter Einbeziehung der Integrationsfachdienste hierbei vernetzen – und zwar vor allem auf regionaler und lokaler Ebene –, desto besser gelingt der Übergang in Ausbildung und Arbeit. Unser Ziel ist es, dass das Zusammenwirken beider Partner dabei so reibungslos im Hintergrund verläuft, dass Arbeitgeber und behinderte Menschen die benötigten Leistungen unbürokratisch und schnell erhalten.

Und davon profitieren letztendlich alle: die jungen Menschen mit Behinderungen, die stolz darauf sind, einen Arbeitsplatz zu haben und ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Die Arbeitgeber, die in Zeiten des Fachkräftemangels motivierte und zuverlässige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden. Die Träger der Eingliederungshilfe, die weniger Kosten für diejenigen übernehmen müssen, die in Werkstätten arbeiten. Und letztendlich die gesamte Volkswirtschaft. Schließlich zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

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

Verteiler
ZB Behinderung & Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung:
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, Elly Lämmlen ▪ **Beirat:** Christoph Beyer, Köln; Anette Bollwien, Nürnberg; Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Münster; Thomas Niermann, Kassel; Rosita Schlembach, Kassel; Simone Wuschech, Cottbus **Reportagen und Berichte:** Gabriele Albert, Angela Krüger, Eva-Maria Jäger-Kuhlmann, Sabine Wolf **Technische Herstellung:** Alexandra Koch ▪ **Titelfoto:** Henning Schacht ▪ **Layout:** Atelier Stepp, Speyer **Druck:** pva, Industriestraße 15, 76829 Landau/Pfalz ▪ **Auflage:** 203.000 Exemplare ▪ **Redaktionsschluss:** November 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.

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

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

NACHRICHTEN

Kurz notiert
Termine, Statistik, Medien, Politik
- Rückblick: BIH Jahreshauptversammlung
- SBV-Online-Befragung: Allianzpartner in Netzwerken
- Beschäftigungspflicht: Anzeigeverfahren 2018

4

INTERVIEW

Behindertenbeauftragter
Demokratie braucht Inklusion
Für Jürgen Dusel – seit Mai im Amt – sind Barrierefreiheit und Teilhabe am Arbeitsmarkt zentrale Themen. Im Gespräch erläutert er, was er darunter versteht und wo er ansetzen will. 6

BERATUNG

Integrationsfachdienste
KASSYS managt die Qualität
Betriebe verlassen sich seit vielen Jahren auf qualitativ gute und konstante Leistungen der Integrationsfachdienste. Das Qualitätsmanagementsystem KASSYS ist der Garant dafür. 8

RECHT

Rechtsprechung
Neue Urteile
- Bewerbungsverfahren: Benachteiligung
- Wiedereingliederung: Schadensersatz
- Betriebsbedingte Kündigung: Zustimmung

9

SCHWERPUNKT

Übergang Schule – Beruf
Hand in Hand
Der Schritt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann behinderten Schülern gelingen. Voraussetzung sind individuelle Unterstützung, engagierte Arbeitgeber und aufeinander abgestimmte und verzahnte Angebote.

- Praxisbeispiele: aus Brandenburg und Nordrhein-Westfalen
- Experteninterviews: mit einer Rehaberaterin der Agentur für Arbeit in Eberswalde und dem Leiter des KVJS-Integrationsamtes Baden-Württemberg 10

FORUM

Schulungsarbeit der Integrationsämter
BIH-Schulungsleitlinien auf dem Prüfstand
Die Empfehlungen zur Aufklärungs- und Bildungsarbeit wurden geprüft und aktualisiert. Mit praxisnahen Kursangeboten unterstützen die Integrationsämter die Integrationsteams. 14

BEILAGE

ZB info
Aufgaben der Integrationsämter 2017 | 2018

INTERNET

SBV START KOMPAKT

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

NOTIERT

Christoph Beyer – Vorsitzender der BIH – führte durch die dreitägige Jahreshauptversammlung in Saarlouis

BIH
Jahreshauptversammlung 2018

Mitte November haben sich die Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Saarlouis zu ihrer Jahreshauptversammlung getroffen. Dort haben sie in Anwesenheit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie einer Reihe von Ländervertretern über aktuelle Fragen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen beraten und ihre Verwaltungspraxis untereinander abgestimmt.

Themen und Beschlüsse Der wichtigste Beschluss war der Beitritt der Versorgungsverwaltungen zur BIH. Zum 01.01.2019 wächst die Bundesarbeitsgemeinschaft damit um 16 Versorgungsverwaltungen der Länder (ein Land ist vorerst nicht dabei) sowie um die Versorgungsverwaltung des Personalwesens der Bundeswehr. Die entsprechenden Anträge wurden einstimmig angenommen. Damit fallen Anfang 2019 zwei für die BIH bedeutende Ereignisse zusammen. Neben der Erweiterung findet am 07.02.2019 die Feier anlässlich des 100-jährigen Bestehens der Hauptfürsorgestellen in Berlin statt.

Die Mitglieder haben in diesem Zusammenhang den Vorstand beauftragt, in die rechtliche Prüfung einer Änderung der Rechtsform der BIH hin zu einem eingetragenen Verein einzutreten. Die Mitglieder wählten außerdem Dr. Christian Weber, Leiter des Landesversorgungsamtes in Sachsen-Anhalt, einstimmig zum neuen Vorstandsmitglied als Nachfolger von Michael Alber aus Niedersachsen.

Neben dem Bericht der Geschäftsführerin der BIH, Carola Fischer, stand der Bericht der Vorsitzenden der beiden BIH-Fachausschüsse Schwerbehindertenrecht, Simone Wuschech, und Soziales Entschädigungsrecht/Kriegsopferfürsorge, Reinhard Urban, auf der Tagesordnung. Reinhard Urban legte den aktuellen Stand zum Sozialgesetzbuch XIV dar. In Vertretung für Simone Wuschech berichtete Christoph Beyer über die verabschiedete neue Handlungsempfehlung der BIH zur Arbeitsassistenz.

Der Beitritt der Versorgungsverwaltungen zur BIH zum 01.01.2019 wurde einstimmig beschlossen

BIH Jahresbericht 2017|2018
Der Bericht dokumentiert ausführlich die Arbeit der Integrationsämter, die Beschäftigungssituation schwerbehinderter Menschen und die geleisteten Hilfen an Betroffene und ihre Arbeitgeber. Er geht außerdem auf die Aktivitäten im Bereich Soziale Entschädigung/Kriegsopferfürsorge ein.

Als PDF unter:
www.integrationsaemter.de/jahresbericht
www.hauptfuersorgestellen.de/publikationen

Foto: iStock/Portra

Ein erster Zwischenbericht zu den Tätigkeiten der SBV liegt vor

SBV-Online-Befragung
Allianzpartner in Netzwerken

Foto: iStock/Jane Kelly

Der Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation der Universität zu Köln hat in Zusammenarbeit mit der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie Ende 2017 eine deutschlandweite Online-Befragung von Schwerbehindertenvertretungen (SBV) durchgeführt. Das Projekt wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert. 1.552 von Schwerbehindertenvertretungen und ihren Stellvertretungen ausgefüllte Fragebogen zu ihrem Tätigkeitsspektrum wurden ausgewertet: Konkret wurde nach zentralen Merkmalen, Aktivitäten, internen wie auch externen Kooperationspartnern, personellen und finanziellen Ressourcen, nach den Herausforderungen und dem Erfolg ihrer Arbeit gefragt. Über die Ergebnisse der Studie wird die ZB ausführlich berichten, sobald der Abschlussbericht veröffentlicht ist. Ein erstes Zwischenergebnis liegt jetzt vor.

Mehr unter: www.integrationsaemter.de

Beschäftigungspflicht
Anzeigeverfahren 2018

Foto: iStock/Jane Kelly

Wer als Arbeitgeber über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügt, muss bis zum 31. März 2019 eine Anzeige zur Beschäftigungspflicht erstellen, zum Beispiel mithilfe von IW-Elan (früher REHADAT-Elan). Diese Software kann Arbeitgeber dabei unterstützen, die Ausgleichsabgabe zu berechnen und die Anzeige zu erstellen. Zudem gibt es einen kostenlosen Ersparnisrechner, der auch als mobile App „Elan-Rechner“ im App Store (iOS) und bei Google Play (Android) erhältlich ist. Mit der barrierefreien App ist es möglich, sich schnell einen Eindruck über die Einsparmöglichkeiten durch die Einstellung oder Ausbildung schwerbehinderter oder ihnen gleichgestellter Beschäftigter zu verschaffen.

Mehr unter: www.iw-elan.de

NEU ERSCHIENEN

ZB RECHT
Sozialgesetzbuch IX

Das ZB RECHT Sozialgesetzbuch IX ist in der 2. Auflage neu erschienen. Neben dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) enthält die Publikation mehrere Verordnungen zum Schwerbehindertenrecht und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Neu hinzugekommen ist die Kraftfahrzeughilfe-Verordnung (KfzHV). Das vorliegende SGB IX ist seit dem 1. Januar 2018 in Kraft. Das Schwerbehindertenrecht befindet sich jetzt in Teil 3 und nicht mehr in Teil 2 des SGB IX. Durch diese Umstellung kam es zu einer neuen Paragrafenfolge. Um sich schnell zu orientieren, befindet sich am Ende des Buches eine Übersicht, die die neuen Paragrafenziffern den bisherigen gegenüberstellt. Das Sozialgesetzbuch IX liegt im Taschenbuchformat vor und umfasst 384 Seiten.

ZB SPEZIAL
Inklusionsvereinbarung

Die Inklusionsvereinbarung ist ein Instrument zur Förderung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Eine solche Vereinbarung wird gemeinsam mit dem Arbeitgeber und dem betrieblichen Integrationsteam aufgesetzt. Wie sie gelingt, wie sie erarbeitet und erfolgreich umgesetzt werden kann, beschreibt die jetzt neu erschienene ZB SPEZIAL Inklusionsvereinbarung: ideenreich und verbindlich. Die vorliegende Broschüre enthält grundlegende Informationen mit vielen Tipps und Hinweisen, Praxisbeispiele sowie eine Schritt-für-Schritt-Anleitung auf 28 Seiten und vier beigelegte Arbeitsblätter.

Beide Broschüren können heruntergeladen werden.
Als PDF unter: www.integrationsaemter.de/publikationen

Beide Broschüren sind erhältlich bei Ihrem Integrationsamt.
Bestellen unter: www.integrationsaemter.de/kontakt

Foto: Henning Schacht

Jürgen Dusel

Der 1965 in Würzburg geborene Jurist war zuletzt neun Jahre lang Landesbehindertenbeauftragter in Brandenburg. Zuvor leitete der 53-Jährige sieben Jahre das Integrationsamt beim brandenburgischen Landesamt für Versorgung und Soziales in Cottbus. Jürgen Dusel, der von Geburt an stark sehbehindert ist, gehörte sechs Jahre lang dem BIH-Vorstand an und war Mitglied im Beirat der Zeitschrift ZB Behinderung & Beruf.

Behindertenbeauftragter

„Demokratie braucht Inklusion“

Jürgen Dusel weiß, wovon er spricht. Er hat viele Jahre ein Integrationsamt geleitet und kennt die Praxis. Seit Mai ist er Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen. Warum für ihn Inklusion so wichtig ist und welche politischen Ziele er hat, haben wir ihn gefragt.

ZB Sie haben Ihre Amtszeit unter das Motto gestellt „Demokratie braucht Inklusion“. Warum ist Inklusion für unsere Demokratie so wichtig?

Jürgen Dusel Demokratie und Inklusion sind für mich zwei Seiten derselben Medaille. Denn was definiert eine gute Demokratie? Dass alle Menschen gleichermaßen teilhaben und mitentscheiden können. Und das schließt selbstverständlich Menschen mit Behinderungen ein. Dabei geht es also nicht nur darum, sozial abgesichert zu sein. Dabei geht es um politische Partizipation, um gleichberechtigte Teilhabe am kulturellen Leben, oftmals um scheinbar ganz banale Dinge wie den barrierefreien Zugang zu Arztpraxen. Für die meisten von uns selbstverständlich, für viele Menschen mit Behinderungen ein großes Problem.

ZB Die Teilhabe am Arbeitsleben ist ein wichtiger Schlüssel zur Inklusion. Wo setzen Sie in diesem Bereich die Schwerpunkte Ihrer Tätigkeit?

Dusel Ich habe in Brandenburg sieben Jahre lang ein Integrationsamt geleitet, daher ist mir das Thema natürlich sehr vertraut. Auch wenn Menschen mit Behinderungen ebenso vom Aufschwung am Arbeitsmarkt profitieren können, ist die Arbeitslosenquote immer noch höher als bei Menschen ohne Behinderung. Auch die Dauer der Arbeitslosigkeit ist länger. Das ist gerade in Zeiten des Fachkräftemangels nicht nachvollziehbar. Deswegen möchte ich dafür sensibilisieren, dass Arbeit nicht nur ein Menschenrecht ist und wir alles tun müssen, auch Menschen mit Behinderungen alle Möglichkeiten zu geben, die sie brauchen. Auch aus volkswirtschaftlicher Perspektive müssen wir alle Potenziale nutzen. Ganz zu Beginn steht dabei eine Bewusstseinsveränderung in den Köpfen von Personalverantwortlichen. Viele Vorurteile halten sich hartnäckig: zum Beispiel, dass Menschen mit Behinderungen weniger leistungsfähig seien. Jeden Tag jedoch machen in Deutschland Hunderttausende Menschen mit Behinderungen einen guten Job. Insbesondere bei Akademikern mit Behinderungen sind diese Vorurteile schwer zu verstehen. Wer sei-

nen Weg durch die Universität gebahnt und einen Abschluss gemacht hat, dem ist seine Leistungsfähigkeit wohl schwer abzusprechen. Menschen mit Behinderungen seien unkündbar, ist eine weitere häufige Befürchtung. Viele dieser und ähnlicher Vorurteile können entkräftet werden. Und da will ich ansetzen.

ALLE POTENZIALE NUTZEN

ZB 41.000 beschäftigungspflichtige Arbeitgeber in Deutschland beschäftigen keinen einzigen schwerbehinderten Menschen. Zeigt die Antriebsfunktion der Ausgleichsabgabe angesichts dieser Situation genügend Wirkung?

Dusel Wir müssen uns die Gründe natürlich genau anschauen, wenn Unternehmen dieser gesetzlichen Verpflichtung nicht nachkommen. Bei den Unternehmen, die wirklich keinen einzigen Menschen mit Behinderung einstellen, muss aus meiner Sicht als Ultima Ratio auch eine deutliche Erhöhung der Ausgleichsabgabe in Betracht gezogen werden. Das ist immerhin ein Viertel aller beschäftigungspflichtigen Arbeitgeber, dieser Zustand ist so nicht akzeptabel.

ZB Mit der Teilhabe am Arbeitsleben eng verknüpft ist die Barrierefreiheit. Wie sieht es damit in Betrieben und Dienststellen aus? Welchen Handlungsbedarf sehen Sie?

Dusel Im öffentlichen Dienst sind die Bedingungen in den meisten Fällen schon recht gut, besonders da, wo es starke Schwerbehindertenvertretungen und Personalräte gibt. Aber auch hier wird wie im privaten Bereich Barrierefreiheit viel zu häufig noch als Barrierefreiheit im baulichen Sinne interpretiert. Es gibt jedoch viele Einschränkungen, Sehbehinderungen, Hörbehinderungen, starke motorische Einschränkungen bis hin zu Menschen, die nahezu bewegungsunfähig sind. Darauf muss ein noch viel stärkeres Augenmerk gelegt werden und da sollte der öffentliche Dienst auch eine Vorbildfunktion einnehmen. Wichtig ist jedoch auch, dass gerade kleine und mittlere Unternehmen durch die Integrationsämter gut beraten und unbürokratisch unterstützt werden.

ZB Sehen Sie die Digitalisierung unserer Wirtschaft und Gesellschaft als Chance oder Risiko für die Teilhabe am Arbeitsleben an?

Dusel Wir sehen ja jetzt bereits, wie sehr die Arbeitswelt vor dem Hintergrund der Digitalisierung – Stichwort Arbeiten 4.0. – in Bewegung ist. Die Digitalisierung bietet aus meiner Sicht große Chancen auch für Menschen mit Behinderungen, wenn wir die Rahmenbedingungen richtig gestalten. Zum Beispiel die Möglichkeit, ortsunabhängig und flexibler zu arbeiten, kann gerade für Menschen mit Behinderungen eine große Erleichterung sein. Auch innovative Hard- und Software-Lösungen bieten große Chancen. Dabei dürfen wir aber natürlich nicht die möglichen Risiken der neuen Arbeitswelt außer Acht lassen, zum Beispiel psychische Belastungen durch Arbeitsverdichtung und höheren Druck. Deswegen ist es ganz besonders wichtig, dass vor allem die Unternehmen und auch die Betriebsärzte in den Unternehmen angesichts der Entwicklungen immer auf der Höhe der Zeit bleiben und dies in ihre Präventionsstrategien einbeziehen. Sowohl im Hinblick auf unterstützende technologische Entwicklungen als auch auf mögliche körperliche und psychische Belastungen. Auch diejenigen Beschäftigten, die keine unmittelbare Anbindung im Betrieb mehr haben, dürfen nicht aus dem Blick verloren werden.

DIGITALISIERUNG BIETET CHANCEN

ZB Der Gesetzgeber hat im Sozialgesetzbuch IX einiges getan, um die Zusammenarbeit der gesetzlichen Leistungsträger zu verbessern. Kann man mit dem Erreichten schon zufrieden sein?

Dusel Durch das Bundesteilhabegesetz (BTHG) wird die Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger straffer geregelt, sodass Leistungen „wie aus einer Hand" möglich werden. Für Menschen mit Behinderungen bedeutet das, dass ab 2018 nur noch ein Reha-Antrag gestellt werden muss, um alle erforderlichen Leistungen von den verschiedenen Rehabilitationsträgern zu erhalten. Das ist ein hohes Ziel in einem gegliederten Sozialsystem. Denn das jetzt eingeführte trägerübergreifende Teilhabeplanverfahren, das die Schnittstellen im System reduzieren soll, gilt für alle Rehabilitationsträger ohne Ausnahme. Zudem werden jetzt mit Zustimmung der Leistungsberechtigten Fallkonferenzen durchgeführt, auf denen der individuelle Unterstützungsbedarf der Antragstellenden beraten wird. Das stärkt die Partizipation der Betroffenen deutlich. Und noch eins ist mir in diesem Zusammenhang wichtig: Die Anforderungen an Rehabilitation und Teilhabe unterliegen ja ständigen Veränderungen. Deshalb sollte die Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) als Zusammenschluss von Trägern der Rehabilitation die trägerübergreifende Zusammenarbeit stärken und ein sinnvolles Ineinandergreifen ihrer Leistungen für eine umfassende Rehabilitation und Teilhabe sichern. Wenn dies alles wie geplant umgesetzt wird, ist tatsächlich viel erreicht.

LEISTUNGEN WIE AUS EINER HAND

ZB Sie haben selbst viele Jahre ein Integrationsamt geleitet und kennen die betriebliche Praxis. Was erwarten Sie von den Integrationsämtern heute?

Dusel Aus meiner langjährigen Arbeit kenne ich die zahlreichen Aufgaben der Integrationsämter, die nicht weniger, sondern durch das BTHG noch mehr geworden sind. Ich denke beispielsweise an die Unterstützung durch Begleitende Hilfen beim Budget für Arbeit oder die Änderungen im Bereich des Schwerbehindertenvertretungsrechtes, das vermutlich eine erhöhte Schulungsnachfrage nach sich ziehen wird. Aber auch der digitale Wandel wird Einfluss auf die künftige Arbeit der Integrationsämter haben. Die Integrationsämter müssen auch weiterhin verlässliche Partner für Arbeitgeber und schwerbehinderte Arbeitnehmer sein. Wichtig ist dabei auch eine gute Vernetzung mit der Bundesagentur für Arbeit. Dass die Integrationsämter jedoch bereits schon jetzt gute Arbeit leisten, beweisen mehr als 1,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer Schwerbehinderung und der richtigen Unterstützung am Arbeitsplatz. ■

Foto: fotolia/DOC RABE Media

KASSYS 4.0, die neueste Version des Qualitätsmanagements, liegt jetzt vor

Integrationsfachdienste

KASSYS managt die Qualität

Das Qualitätsmanagement KASSYS soll dafür sorgen, dass die Integrationsfachdienste einheitliche Standards und eine gleichbleibend hohe Qualität anbieten können. Damit es so bleibt, wird es ständig weiterentwickelt.

Viele Personalverantwortliche und betriebliche Partner kennen und schätzen den Integrationsfachdienst, der – zum Beispiel im Auftrag der Integrationsämter – die Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen im Betrieb unterstützen kann. Die Integrationsfachdienste – so wie sie heute agieren – gibt es seit 2005. Zu diesem Zeitpunkt wurde die Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste auf die Integrationsämter übertragen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, wurde das Qualitätsmanagementsystem KASSYS entwickelt. Es formuliert die Qualitätsanforderungen an die Strukturen und Rahmenbedingungen, die Beratungsprozesse und die zu erzielenden Ergebnisse der Integrationsfachdienste. Damit soll eine gleichbleibend hohe, einheitliche Qualität und Beratungskompetenz der Integrationsfachdienste, unabhängig vom jeweiligen Berater, von der Ausrichtung eines Trägers des Integrationsfachdienstes und vom Standort im großstädtischen oder ländlichen Raum gewährleistet werden. Und wie sieht das in der Praxis aus?

Ein Beispiel Eine Schwerbehindertenvertretung wendet sich mit der Bitte um Beratung an ihren zuständigen Integrationsfachdienst. Um diesem Anliegen niederschwellig und bedarfsorientiert nachzugehen – und somit auch die Beauftragung durch das Integrationsamt zu sichern –, gibt KASSYS nun die dazugehörigen Aktivitäten vor. Dazu gehören sowohl mögliche Inhalte des Beratungsprozesses als auch mögliche Schritte des Vorgehens und die einzubeziehenden Gesprächspartner. Das Qualitätsmanagement legt auch fest, dass der Integrationsfachdienst die Beratung und gegebenenfalls das Ergebnis dokumentieren und das Beratungsangebot vom Kunden bewerten lassen muss. ■

Woher kommt der Name KASSYS?

Der Name KASSYS geht auf die Einführungsphase des Qualitätsmanagementsystems zurück, bei der sich eine Arbeitsgruppe in **KAS**sel traf und das „Kasseler **SYS**temhaus“ **KASSYS** zur Abbildung der Arbeit der Integrationsfachdienste und ihrer Rahmenbedingungen entwickelte.

Foto: Privat

„Es ist eine wichtige Aufgabe, regelmäßig die Standards des Qualitätsmanagementsystems KASSYS zu überprüfen und gegebenenfalls neu festzulegen. In den Jahren 2017 und 2018 wurde KASSYS komplett überarbeitet. Das neue und zertifizierbare KASSYS 4.0 bildet die heutigen Arbeitsstrukturen adäquat ab und ermöglicht somit eine gleichbleibend gute Qualität der Arbeit der Integrationsfachdienste bundesweit.“

Maria Stillger vom LWV Hessen Integrationsamt und Mitglied des BIH-Arbeitsausschusses Integrationsbegleitung

Bewerbungsverfahren
Benachteiligung

Leitsatz: Sind sehr gute Sprachkenntnisse einer oder mehrerer bestimmter Sprachen Inhalt des Anforderungsprofils einer Stelle, so sind Bewerber, die diese Sprachkenntnisse nicht aufweisen, bereits offensichtlich ungeeignet i.S.d. § 165 Satz 4 SGB IX. Werden diese Sprachkenntnisse im Rahmen eines Eignungstests ermittelt, handelt es sich nicht um einen vom Stellenprofil unabhängigen Eignungstest, sondern um eine Feststellung der Erfüllung des Anforderungsprofils.

LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 08.01.2018, 4 Ta 1489/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe: Der Antragsteller bewarb sich bei der Antragsgegnerin auf eine Stelle „Fremdsprachliche Mitarbeiter/Innen mit sehr guten Sprachkenntnissen in Türkisch und/oder Kurdisch". In der Stellenanzeige hieß es unter Profil: „Sie verfügen über (...) sehr gute Kenntnisse in der türkischen und/oder kurdischen Sprache oder eines kurdischen Dialekts (...)." Im Rahmen eines Auswahlverfahrens absolvierte der Antragsteller schriftliche Sprachtests, die als nicht genügend gewertet wurden. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erfolgte nicht. Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Beschwerde gegen die Ablehnung des Antrags auf Prozesskostenhilfe zurück. Es führte aus, dass der Antragsteller offensichtlich fachlich für die Stelle nicht geeignet ist. Zur Beurteilung dieser Frage ist auf das Anforderungsprofil in der Stellenausschreibung abzustellen. Darin legt der Arbeitgeber die Kriterien für die Bewerberauswahl fest. Der Antragsteller war nach dem Ergebnis der Tests unzweifelhaft für die Stelle ungeeignet. Der Eignungstest war nicht Bestandteil des Auswahlverfahrens, sondern des Stellenprofils, da mit seiner Hilfe die Erfüllung des Anforderungsprofils festgestellt wurde. ■

Wiedereingliederung
Schadensersatz

Leitsatz: Ein schwerbehinderter Arbeitnehmer kann nach § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX* eine anderweitige Tätigkeit auch im Rahmen einer Wiedereingliederung verlangen. Versäumt es der Arbeitgeber schuldhaft, die behinderungsgerechte Beschäftigung eines schwerbehinderten Arbeitnehmers nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 5 SGB IX* zu ermöglichen, hat der Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch in Höhe der entgangenen Vergütung.

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 23.05.2018, 15 Sa 1700/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe: Die seit dem 01.10.2013 arbeitsunfähig erkrankte, schwerbehinderte Klägerin beantragte im Januar 2015 beim Arbeitgeber die Durchführung einer Wiedereingliederung. In der ärztlichen Bescheinigung ist als Zeitpunkt der Wiederherstellung der vollen Arbeitsfähigkeit der 28.03.2015 genannt. Nachdem der Arbeitgeber die Wiedereingliederung zunächst ablehnte, kam es im März zu einer stufenweisen Wiedereingliederung, die im Mai mit der vollen Arbeitsfähigkeit der Klägerin endete. Durch die Verzögerung der Wiedereingliederungsmaßnahme entstand der Klägerin ein Einkommensverlust in Höhe von insgesamt 2.278,18 Euro, den sie vom Arbeitgeber fordert. Die Berufung gegen das abweisende Urteil des Arbeitsgerichts hält das Landesarbeitsgericht (LAG) für begründet. Der Wiedereingliederungsanspruch ergibt sich aus § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX*. Der Arbeitgeber hat es schuldhaft versäumt, die erste beantragte Wiedereingliederungsmaßnahme durchzuführen. Da er nichts Gegenteiliges vorgetragen hat, ist davon auszugehen, dass sich die Prognose der vollen Arbeitsfähigkeit schon im Anschluss an diese Maßnahme verwirklicht hätte. Der dadurch entstandene Schaden ist nach § 280 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX* zu ersetzen. ■ *entspricht dem Rechtsstand bis 31.12.2017.

Betriebsbedingte Kündigung
Zustimmung

Leitsatz: Hat das Integrationsamt den Eintritt der Fiktionswirkung des § 88 Abs. 5 Satz 2 SGB IX* durch Verwaltungsakt bestätigt und der Widerspruchsausschuss den dagegen gerichteten Widerspruch in Kenntnis des Umstandes zurückgewiesen, dass die Voraussetzungen des § 89 Abs. 1 Satz 1 SGB IX* nicht vorgelegen hatten, so haben die Arbeitsgerichte bis zu einer eventuellen rechtskräftigen Aufhebung des Verwaltungsaktes durch die Verwaltungsgerichte von einer wirksamen Zustimmung des Integrationsamtes zur Kündigung auszugehen.

LAG Köln, Urteil vom 18.01.2018, 7 Sa 791/17

Sachverhalt und Entscheidungsgründe: Die Beklagte beantragte beim Integrationsamt die betriebsbedingte Kündigung des schwerbehinderten Klägers wegen Betriebsstilllegung. In dem Fragebogen des Integrationsamtes kreuzte die Beklagte auf die Frage: „Können Sie verbindlich zusagen, nach Ausspruch der Kündigung noch für drei Monate Lohn/Gehalt zu zahlen?" das Kästchen „Ja" an. Nach Ausspruch der Kündigung erhielt der Kläger nur noch zwei Monatsgehälter. Das Integrationsamt sprach im März die Bestätigung über den Eintritt der Fiktion gemäß § 89 Abs. 1, § 88 Abs. 5 Satz 2 SGB IX* aus. Die arbeitsgerichtliche Klage, mit der sich der Kläger darauf beruft, die Voraussetzungen für den Fiktionseintritt lägen mangels dreimonatiger Gehaltszahlung nicht vor, wurde zweitinstanzlich rechtskräftig abgewiesen. Das Berufungsgericht führt aus, die Fiktion ist eingetreten. Der Umstand, dass die Beklagte nicht, wie gegenüber dem Integrationsamt angegeben, für drei Monate Gehalt gezahlt hat, führt nicht zum nachträglichen Wegfall der Zustimmung zur Kündigung. Eine einmal erteilte Zustimmung hat für den arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzprozess Tatbestandswirkung. Die Arbeitsgerichte sind nicht befugt, in eigener Regie die Zustimmung des Integrationsamtes auf seine Rechtmäßigkeit zu überprüfen. ■ *entspricht dem Rechtsstand bis 31.12.2017.

Foto: Geza Aschoff/LVR

Hoch motiviert, pünktlich und zuverlässig: Kubilay Degirmenci absolviert erfolgreich eine Ausbildung zum Fachpraktiker Verkauf

Übergang Schule – Beruf

Hand in Hand

Frühzeitige berufliche Orientierung unterstützt ganz wesentlich den erfolgreichen Übergang von Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen in Ausbildung und Beruf. Gut für die jungen Menschen und die potenziellen Arbeitgeber, wenn die Integrationsämter und die Bundesagentur für Arbeit ihre Angebote aufeinander abstimmen und verzahnen. Dies zeigen Praxisbeispiele und Erfahrungen von Fachleuten.

Manchmal weiß man bereits nach kurzer Zeit: Das passt einfach.“ So ging es Patrick Engelbert, Geschäftsführer bei EDEKA Rosenzweig in Niederzier, als Kubilay Degirmenci, Schüler einer Förderschule mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung, letztes Jahr ein Praktikum bei ihm anfing. „Klar, am Anfang mussten wir in seine Anleitung mehr Zeit als üblich investieren, aber jetzt schmeißt er die Getränkeabteilung praktisch alleine und ist absolut pünktlich und zuverlässig. Wirklich beeindruckend, welche Entwicklung er gemacht hat.“

Foto: Geza Aschoff/LVR

Wenn Geschäftsführer Patrick Engelbert Fragen hat, kann er sich jederzeit an IFD-Beraterin Jasmin Schneider wenden

Praktikum zum Kennenlernen Die Verantwortlichen haben es noch keinen Tag bereut, dass sie dem jungen Mann im letzten Jahr direkt nach einem dreiwöchigen Kennenlernpraktikum eine Ausbildung zum Fachpraktiker Verkauf ermöglicht haben. Und Kubilay griff hoch motiviert zu. Nach mehreren Praktika in unterschiedlichen Berufsfeldern stand für ihn schnell fest: Einzelhandel, das ist es! „Mir gefällt es, wenn ich Kunden berate und dafür sorge, dass sie zufrieden sind und wiederkommen“, erklärt der zurückhaltende, fast ein wenig scheue junge Mann.

Fachpraktikerausbildung Aber bis er seinen Ausbildungsvertrag bei EDEKA im letzten Jahr in der Tasche hatte, musste er Geduld und Durchhaltevermögen beweisen. Ein anderer Einzelhandelsbetrieb, der ihm bereits vorher eine Fachpraktikerausbildung in Aussicht gestellt hatte, zog sein Angebot nur zwei Monate vor Schulentlassung zurück. Eine herbe Enttäuschung für den jungen Mann. Jetzt musste sehr schnell etwas Neues gefunden werden. Und das klappte nur, weil Jasmin Schneider vom Integrationsfachdienst (IFD) in Düren den Kontakt zu EDEKA Rosenzweig herstellte. Sie kannte Kubilay bereits aus der schulischen Berufsorientierungsphase, vermittelte das Kennenlernpraktikum und führte den zukünftigen Arbeitgeber durch die Antragstellung für die Förderleistungen der Agentur für Arbeit und des LVR-Inklusionsamtes . „Nur weil alle Beteiligten – Kubilay selbst, seine Lehrkräfte, die Agentur für Arbeit, das Inklusionsamt, sein künftiger Arbeitgeber und wir – Hand in Hand gearbeitet haben, konnte er bereits in seiner letzten Schulwoche seinen Ausbildungsvertrag zum Fachpraktiker Verkauf bei EDEKA Rosenzweig unterzeichnen“, erklärt die IFD-Beraterin. „Das ist ein wirklich gutes Beispiel dafür, wie maßgeblich eine kooperative Zusammenarbeit zwischen den unterstützenden Institutionen ist, um eine erfolgreiche Inklusion auf den ersten Arbeitsmarkt überhaupt möglich zu machen“, ergänzt Frauke Borchers vom LVR-Inklusionsamt in Köln.* ■

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

Interview

„Wir lassen die Arbeitgeber nicht alleine“

Der Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist für junge Menschen mit einer Behinderung schwierig. Fragen dazu an Karl-Friedrich Ernst, Leiter des Integrationsamtes beim Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) Baden-Württemberg.

Foto: Ulf Deck

ZB Herr Ernst, was kann getan werden, damit junge Menschen mit Behinderungen, deren Weg nach der Schule oft in eine Werkstatt für behinderte Menschen führt, eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt finden?

Karl-Friedrich Ernst Die Unterstützung muss so früh wie möglich beginnen, also nicht erst nach der Schulentlassung. In Baden-Württemberg wird schon in den letzten Schuljahren im Rahmen von Berufswegekonferenzen festgestellt, welche Potenziale die Schüler für den allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Die Lehrinhalte bereiten auf den Arbeitsmarkt vor und es finden erste Praktika statt. Deshalb beauftragen wir bereits in dieser Phase die Integrationsfachdienste (IFD). Die Konzepte in den Bundesländern sind aber unterschiedlich. Bei uns schließt sich eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme an, die die Agenturen für Arbeit fördern.

ZB In Ihrem Bundesland, Baden-Württemberg, wurden in den letzten zwölf Jahren über 4.400 Vermittlungen für diese Zielgruppe auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erreicht, ein in Deutschland weit überdurchschnittliches Ergebnis. Was war der wichtigste Erfolgsfaktor?

Ernst Der Prozess ist komplex und es gibt viele Beteiligte: die Schulen, die Bundesagentur für Arbeit, die Träger der Eingliederungshilfe, die Werkstätten für behinderte Menschen, für die Sache offene Arbeitgeber und natürlich die Schüler und ihre Eltern. Wenn hier das Zusammenspiel nicht klappt, taugt die ganze Konzeption nichts. Und genau diese Zusammenarbeit funktioniert bei uns. Die Integrationsfachdienste sind durchgängig dabei, von der Schule bis zur Sicherung des Erreichten. In Baden-Württemberg gehen entgegen dem Bundestrend die Werkstattaufnahmen zurück. Selbstverständlich brauchen wir die Werkstätten aber weiter, wir müssen realistisch bleiben.

ZB In welchen Branchen und mit welcher Nachhaltigkeit gelingt der Übergang?

Ernst Man hört ja immer wieder den Satz, in unserer hoch spezialisierten Arbeitswelt seien die einfachen „Nischen“-Arbeitsplätze weggefallen. Das stimmt aber nicht. Es finden sich immer Möglichkeiten: zum Beispiel in der Gastronomie, im Garten- und Landschaftsbau, in Bauhöfen von Kommunen und in Pflegeeinrichtungen. Rund 84 Prozent der erreichten Arbeitsverhältnisse sind über Jahre beständig.

ZB Welche Rolle spielen dabei finanzielle Leistungen der Integrationsämter und der Bundesagentur für Arbeit?

Ernst Sicher eine wichtige, aber nicht die entscheidende. Ich halte die Zusammenarbeit für wichtiger, auch die Dienstleistung für die Arbeitgeber, die wir mit einem zustande gekommenen Arbeitsverhältnis nicht alleinlassen. Die jungen Menschen legen ihre Behinderung mit der Vermittlung eines Arbeitsplatzes ja nicht einfach ab. Da muss oft nachgesteuert werden und der Integrationsfachdienst steht als „Kümmerer“ weiter bereit. ■

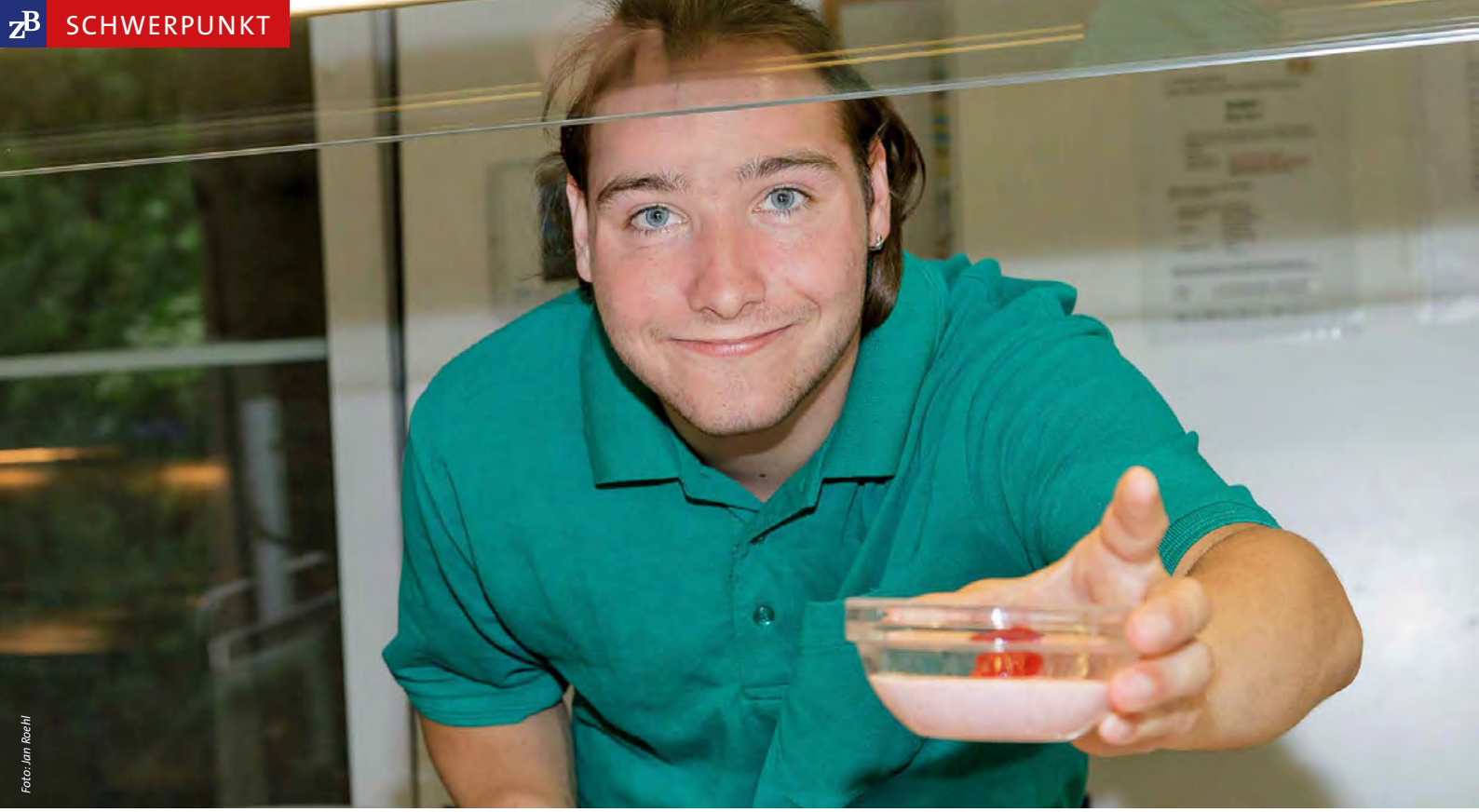


Foto: Jan Roehl

Gerade für behinderte junge Menschen wie Max Burschewski sind Praktika extrem wichtig, um in die Arbeitswelt hineinzuschnuppern und potenzielle Arbeitgeber von den eigenen Fähigkeiten zu überzeugen

Aus der Praxis

Bereicherung fürs Team

Von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Was so selbstverständlich klingt, ist für behinderte junge Menschen mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung ganz und gar nicht einfach. Aber es gibt immer wieder Beispiele, die zeigen, dass es klappen kann.

Foto: Jan Roehl

Teamleiterin Katrin Hoppe-Liesegang: „Max erledigt seine Aufgaben äußerst zuverlässig“

Er schnippelt Obst und Gemüse, belegt unter Anleitung Käse- und Wurstplatten, hilft die Tische abzuräumen, wäscht ab und macht sich überall dort in der kleinen Küche und dem Essensraum nützlich, wo es etwas zu tun gibt. Max Burschewski ist glücklich bei dem, was er tut, und das sieht man. Er strahlt übers ganze Gesicht und präsentiert stolz seinen Arbeitsplatz in der Kindernachsorgeklinik Berlin-Brandenburg gGmbH. „Menschen wie Max sind eine Bereicherung für das Team, aber auch für unsere kleinen Herz- und Krebspatienten und deren Eltern. Seine liebenswerte Art überträgt sich auf alle, die mit ihm zu tun haben. Er ist ein echter Sonnenschein“, urteilt seine Teamleiterin Katrin Hoppe-Liesegang.

Frühe Berufsorientierung wichtig Max, der heute 20 Jahre alt ist, besuchte eine Förderschule mit Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung. Dort nahm er am vertieften Berufsorientierungsverfahren teil und lernte 2012 die IFD-Fachberaterin Nicole Zollmann vom Integrationsfachdienst in Eberswalde kennen. Sie führte über drei Jahre lang eine prozessorientierte Kompetenzanalyse durch und konnte Max auf Basis seiner Leistungen und Neigungen optimal beraten. „Max wollte von Anfang an in die Richtung Hauswirtschaft, Küche und Service“, erklärt Nicole Zollmann. Da sie bereits wegen eines anderen Klienten Kontakt zur Kindernachsorgeklinik Berlin-Brandenburg hatte, vermittelte sie dem jungen Mann dort einen Praktikumsplatz. Gerade für behinderte junge Menschen, die erst herausfinden müssen, ob sie den Anforderungen der Arbeitswelt gewachsen sind, erweisen sich Betriebspraktika als unverzichtbar und nicht selten münden sie in eine Ausbildung oder gleich in eine unbefristete Anstellung. Und genau so war es bei Max. Der machte seine

Sache nämlich so gut, dass die Küchenleitung nach einer weiteren Erprobung im Rahmen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme bereit war, ihn fest zu beschäftigen.

Arbeitsplatz auf Max zugeschnitten Um ihn produktiv im Arbeitsprozess einsetzen zu können, wurde der Arbeitsplatz analysiert. Daraufhin wurden extra für Max leichte und einfache Tätigkeiten wie Abtrocknen und Wegräumen von Geschirr, Mülltrennung, Reinigungsarbeiten und Resteverwertung gebündelt. „Natürlich ist nicht immer alles perfekt. Max hat aufgrund seiner Behinderung ein schlechtes Gedächtnis und muss immer wieder aufs Neue angeleitet werden. Aber trotzdem erledigt er seine Aufgaben pünktlich und zuverlässig“, so Katrin Hoppe-Liesegang.

Sandra Bandholz, Geschäftsführerin der Kindernachsorgeklinik, möchte andere Arbeitgeber ermutigen, jungen Menschen mit Behinderungen eine Chance zu geben. „Die Unterstützung seitens des Integrationsfachdienstes, des Integrationsamtes beim Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg und der Bundesagentur für Arbeit war und ist wirklich sehr hilfreich.“ ■

Starthilfe in die Ausbildung

Junge Menschen, die nicht mehr schulpflichtig sind und noch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, können sich in einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) der Agentur für Arbeit auf eine Ausbildung vorbereiten. Sie haben nicht nur Unterricht, sondern können mithilfe mehrerer Betriebspraktika in unterschiedliche Berufe hineinschnuppern. Arbeitgeber lernen auf diesem Weg künftige Auszubildende und deren Leistungsfähigkeit in der betrieblichen Praxis kennen. Die Maßnahme dauert in der Regel ein Jahr.
Mehr unter: www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsvorbereitende-bildungsmassnahme

Interview

Berufsorientierung muss früh beginnen

Foto: Jan Roehl

Die Integration von jungen Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt steht für Dr. Petra Wendland, Rehaberaterin bei der Agentur für Arbeit in Eberswalde, an erster Stelle. Im Gespräch erklärt sie, wie das gelingen kann.

ZB Die Beschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen ist für die öffentliche Hand sehr teuer, separiert die Betroffenen und macht sie abhängig von Leistungen des Staates. Wie agiert die Bundesagentur für Arbeit?
Petra Wendland Indem wir alles tun, um den behinderten Menschen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beziehungsweise Ausbildung zu ermöglichen. Beispielsweise durch eine sehr früh einsetzende intensive Phase der inklusiven Berufsorientierung, die in der Regel drei Jahre vor dem Schulabschluss beginnt. Im Fokus stehen dabei folgende zentrale Fragen: Was sind die Stärken, die Interessen und die Wünsche des betroffenen jungen Menschen? Um das herauszufinden und entsprechende Weichen für eine spätere Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu stellen, sind Berufswegekonferenzen unter Beteiligung der Lehrkräfte, der Eltern, des Integrationsfachdienstes und der Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit sowie das individuelle Beratungsgespräch von besonderer Bedeutung.

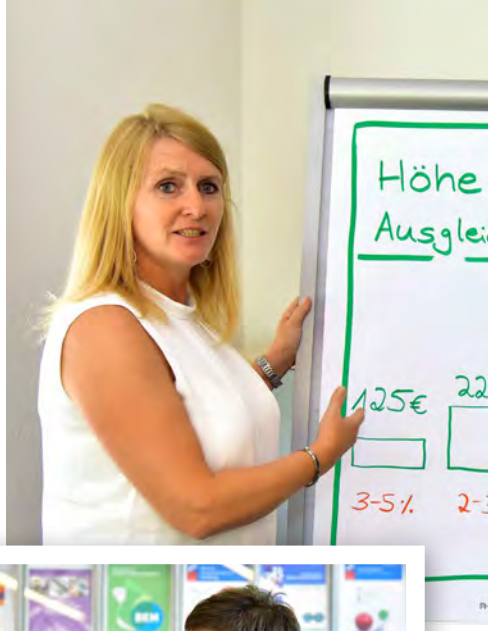
ZB Ebenso wie Praktika, oder?
Wendland Absolut. Durch eine intensive Zusammenarbeit mit den Kammern und Betrieben besteht die Möglichkeit, kürzere oder längere Betriebspraktika zu realisieren. Diese sind sehr wichtig, um in die Arbeitswelt hineinzuschnuppern und die eigenen Stärken, Schwächen und beruflichen Neigungen zu erkennen. Viele junge Menschen mit Behinderungen knüpfen gerade durch diese Praktika Kontakte zu potenziellen späteren Arbeitgebern.

Und nur – dies möchte ich wirklich betonen – wenn es nach einer intensiven Phase der Eignungsabklärung wirklich keine Möglichkeit gibt, den behinderten Menschen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, wird er in eine Werkstatt für behinderte Menschen eingegliedert. Das ist aber immer die letzte aller möglichen Optionen.

ZB Die Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit und der Integrationsämter ist im Sozialgesetzbuch IX ausdrücklich geregelt. Wie funktioniert sie in der Praxis?
Wendland Gut. So werden zum Beispiel beim Übergang Schule – Beruf auf der Grundlage einer Kooperationsvereinbarung zur Berufsorientierung die Integrationsfachdienste von den Integrationsämtern beauftragt, wodurch eine enge Zusammenarbeit gesichert ist. Darüber hinaus informieren wir natürlich unsere Kunden, dass sie sich immer auch an den Integrationsfachdienst wenden können. ■

Foto: Peter Weber

Foto: Peter Weber



Birgit Haverkamp vom Integrationsamt des Amtes für Versorgung und Integration Bremen ist Referentin des Kurses „Umsetzung aktueller Rechtsprechung im betrieblichen (BEM-)Alltag ‚BEM – und was jetzt?'"

Foto: Paul Esser

Schulungsarbeit der Integrationsämter

BIH-Schulungsleitlinien auf dem Prüfstand

Handlungsorientiertes Lernen spielt eine immer größer werdende Rolle bei der Qualifizierung von Schwerbehindertenvertretungen. Neue Leistungen und neue Instrumente zur Sicherung der Teilhabe schwerbehinderter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirken sich auf das Kursangebot der BIH aus. Daher wurden die Schulungsleitlinien aktualisiert.

Die Arbeitswelt ist einem ständigen Wandel unterworfen. Die Digitalisierung der Arbeitswelt eröffnet Chancen und stellt betriebliche Akteure gleichzeitig vor neue Herausforderungen. Belegschaften werden älter und der Prävention kommt eine immer stärkere Rolle zu. Anlass für die BIH, ihre Schulungsleitlinien aus dem Jahr 2006 auf den Prüfstand zu stellen. „Bieten wir die richtigen und wichtigen Themen an? Sind die Angebote hilfreich im Alltag und welche Strategien bringen uns auf dem Weg zur inklusiven Arbeitswelt voran?", diese Fragen stehen im Mittelpunkt der Überprüfung der BIH-Schulungsleitlinien, so Rosita Schlembach, Vorsitzende des Arbeitsausschusses Information und Bildung. Die Neufassung wurde anlässlich der Jahreshauptversammlung im November 2018 verabschiedet. In der Aktualisierung geht es nicht nur um neue mediale Entwicklungen wie E-Learning, Internet-Foren und das geplante virtuelle SBV-Büro. „Die Aufgaben der betrieblichen Funktionsträger werden immer komplexer. Das muss sich auch in den Inhalten der Kurse und in den Arbeitshilfen widerspiegeln", sagt Rosita Schlembach, die die Aufklärungsarbeit in Hessen verantwortet.

34.500 Kursteilnehmer Die Zielgruppe der Kurse sind Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Menschen, Betriebs- und Personalräte sowie Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers. Sie müssen in Zeiten des ständigen Wandels ihr Wissen und ihre Kompetenzen weiterentwickeln – und die Anforderungen an sie werden immer höher. Auf diesen steigenden Qualifizierungsbedarf reagieren die Integrationsämter seit Jahren mit einem angepassten Kursangebot. In den Veranstaltungen vermitteln Fachleute der Integrationsämter und externe Referenten das erforderliche Handwerkszeug, um die betrieblichen Funktionsträger bei der Ausübung ihres Amtes zu unterstützen. Dies geschieht durch praxisnahe, lösungsorientierte, möglichst aktuelle und zukunftweisende Inhalte, die durch Fakten, Argumente und durch Fallbeispiele von den Referenten nachvollziehbar erklärt werden. Dabei sollen in Zukunft auch neue Lernformen wie E-Learning ausgebaut werden, die die Präsenzveranstaltungen ergänzen und auch der Vernetzung dienen.

Neben den klassischen Grund- und Aufbaukursen gibt es inzwischen viele Kurse zu Fachthemen. Sie reichen von Themen wie „Seelische Behinderung im Arbeitsleben" bis hin zu „Arbeitsplatzgestaltung" und rund um das Thema „Beraten und Verhandeln". Und das Angebot wird gut genutzt: 2017 haben insgesamt etwa 34.500 betriebliche Funktionsträger die rund 1.500 Kurse und Informationsveranstaltungen besucht. Den größten Anteil daran haben die Schwerbehindertenvertretungen mit 55 Prozent. Sieben Prozent

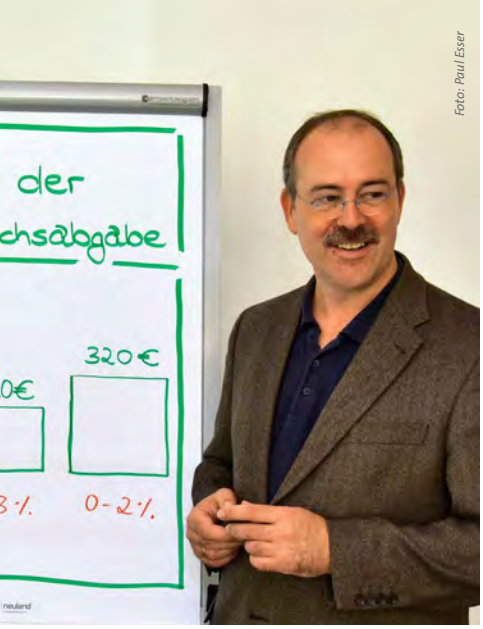


Foto: Paul Esser

Manuela Landmann und Harald Kill vom LVR-Inklusionsamt in Köln sind Referenten des Kurses „SGB IX im Personalmanagement“

Foto: Karsten Socher

Foto: Karsten Socher

Christina Siebert und Wolfgang Holzki, Beratender Ingenieur, vom LWV Hessen Integrationsamt referierten in Hohenroda zum Thema „Arbeitsgestaltung für schwerbehinderte Menschen“

der Teilnehmer waren Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers und acht Prozent Betriebs- und Personalräte. Bei den übrigen 30 Prozent der Teilnehmer handelte es sich um Personen, die mit der Eingliederung schwerbehinderter Menschen beauftragt sind, wie etwa Führungskräfte, Personalsachbearbeiter, Verantwortliche für das Betriebliche Eingliederungsmanagement und Gesundheitsmanager.

Wissen und Methodenkompetenz Diesen Entwicklungen hat die BIH Rechnung getragen, ihre Schulungsleitlinien auf den Prüfstand gestellt und aktualisiert. Darin trifft sie strategische Aussagen über die Ausrichtung der Kurse – beispielsweise mit Leitgedanken, die zusammen mit der Universität zu Köln entwickelt wurden. Einer dieser Leitgedanken: Präventiv handeln. „In den Kursen wird dafür geworben, frühzeitig aktiv zu werden. Das kann einem Arbeitsplatzverlust vorbeugen.“ Zum Beispiel: Wie kann nach einer Krankheit die Rückkehr an den Arbeitsplatz vorbereitet werden, welche Maßnahmen kommen in Betracht und wer unterstützt?

Ebenfalls wichtig: Die Kursteilnehmer sollen, zurück im Betrieb, nicht nur in der Lage sein, direkt in die Arbeit als Schwerbehindertenvertretung einzusteigen. Es geht neben dem vermittelten Wissen auch darum, das Gelernte praktisch umzusetzen. „Es ist uns wichtig, dass die Teilnehmenden Anregungen und Ideen mit nach Hause nehmen, was sie konkret tun können und wie sie dabei erfolgreich vorgehen können“, sagt Rosita Schlembach.

Selbstverständnis schulen Kurt Bender, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen bei der Gemeinde Biebesheim, hat bereits mehrere Kurse beim LWV Hessen Integrationsamt belegt und bestätigt: „Ich habe nicht nur viel gelernt und Werkzeuge an die Hand bekommen, die ich für meine Arbeit gut gebrauchen kann. Wertvoll finde ich auch zu erfahren, was in anderen Unternehmen los ist und welche Ideen Kollegen schon erfolgreich umgesetzt haben.“ Kurt Bender kommt jedes Mal mit neuen Anregungen und Impulsen zurück in den Betrieb, die unmittelbar in seine Arbeit einfließen. „Das bringt auch etwas für das eigene Selbstverständnis, man kann sich einfach besser für die Belange der schwerbehinderten Kollegen einsetzen.“

Damit hat Kurt Bender eines der sieben in den Schulungsleitlinien formulierten Ziele der Schulungsarbeit beschrieben: berechtigte Interessen von Menschen mit Behinderungen vertreten. Dazu gehören auch die Antworten auf die Fragen: Was ist eine Vertrauensperson? Was sind ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten? Was ist ihre Funktion? „Jetzt, nach den durchgeführten Neuwahlen der Schwerbehindertenvertretungen, wäre der Besuch eines Grundkurses genau das Richtige“, sagt Rosita Schlembach. „Hier bekommen Sie alles, was Sie für eine erfolgreiche Arbeit als Vertrauensperson brauchen, und lernen Ihre Ansprechpartner beim Integrationsamt kennen!“

Informationen zu den aktuellen Kursen der einzelnen Integrationsämter und Anmeldemöglichkeiten finden sich unter: **www.integrationsaemter.de**/kurs-vor-ort ■

Ziele der Schulungsarbeit

Die Integrationsämter möchten die Kursteilnehmer befähigen, ihre komplexen Aufgaben betrieblich akzeptiert und dadurch auch erfolgreich zu bewältigen. Dazu werden die Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, um die folgenden Aufgabenfelder mitzugestalten:

- Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben
- Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen schaffen und erhalten
- Hilfebedarf erkennen und Lösungswege aufzeigen
- berechtigte Interessen von Menschen mit Behinderungen vertreten
- kompetente Gesprächs- und Verhandlungspartner für Arbeitgeber und Institutionen sein
- Prävention
- Betriebliches Eingliederungsmanagement