



Behinderte Menschen im Beruf

Unterstützte Beschäftigung Ziel: Erster Arbeitsmarkt



Interview mit Hans Diedenhofen
Einsatz für die SBV



Unvorstellbar!?
Zahntechniker mit Usher-Syndrom



Berufliche Fortbildung
Was fördert das Integrationsamt?



Liebe Leserin, lieber Leser!

Über die stetig steigende Zahl von Werkstattbeschäftigten haben wir schon berichtet. Auch darüber, dass alternative Lösungen benötigt werden für Menschen, deren Leistungsfähigkeit eine Werkstattaufnahme nicht zwingend erforderlich macht. Nun hat der Gesetzgeber reagiert: Seit Anfang des Jahres haben behinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf „Unterstützte Beschäftigung“.

Qualifizierung am konkreten Arbeitsplatz

Das heißt, auf Qualifizierung und professionelle Begleitung an einem konkreten Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im Schwerpunkt dieser ZB stellen wir die neue Leistung vor und erläutern, was aus Sicht der Integrationsämter für eine erfolgreiche Umsetzung des Instrumentes notwendig ist. Unsere Fragen an den Gesetzgeber hat Erika Huxhold vom Bundesarbeitsministerium beantwortet.

Was macht eigentlich die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen? Darüber gibt ihr Vorsitzender Hans Diedenhofen in einem Gespräch mit der ZB Auskunft. Außerdem erfahren Sie mehr über das im Aufbau befindliche Mentoring-Programm. Ein

Projekt, in dem speziell qualifizierte Schwerbehindertenvertreter Vertrauensleute aus anderen Betrieben beraten. Das LVR-Integrationsamt in Köln hat den Aufbau des Projektes unterstützt. Die Integrationsämter sehen darin ein zusätzliches Angebot für Schwerbehindertenvertretungen und eine sinnvolle Ergänzung zu ihrem Informations- und Kursangebot.

Unvorstellbar!? – so heißt eine lose Serie, die von Menschen berichtet, bei denen die Vereinbarkeit von Behinderung und Beruf auf den ersten Blick kaum vorstellbar ist. In diesem Heft geht es um einen jungen Zahntechniker, der gehörlos und außerdem stark sehbehindert ist. Nach einer verlängerten Einarbeitungszeit hat er sich zu einem leistungsfähigen Mitarbeiter entwickelt, wie sein Arbeitgeber zufrieden feststellt.

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist eine gute berufliche Qualifikation äußerst wichtig. Denn sie kann vor Arbeitslosigkeit schützen. Nutzen Sie deshalb die Gelegenheit, sich weiterzubilden! Und erfahren Sie in dieser ZB, wie die Integrationsämter Weiterbildungsmaßnahmen für schwerbehinderte Menschen fördern können.

Dr. Helga Seel
Leiterin des Integrationsamtes
beim Landschaftsverband Rheinland in Köln
und Mitglied des Vorstandes der BIH

Verteiler

ZB Zeitschrift:
Behinderte Menschen im Beruf

An die Schwerbehindertenvertretung: Bitte je ein Exemplar an den

- Beauftragten des Arbeitgebers
- Betriebsrat oder Personalrat weiterleiten.

Ein weiteres Exemplar erhalten Sie zu Ihrer Verfügung.

Impressum ZB – Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf

Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH) im Zusammenwirken mit der Bundesagentur für Arbeit
Verlag, Herstellung, Vertrieb: Universum Verlag GmbH, Taunusstr. 54, 65183 Wiesbaden, Telefon: 06 11/90 30 - 323, E-Mail: sabine.wolf@universum.de
Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Siegfried Pabst und Frank-Ivo Lube. Die Verlagsanschrift ist zugleich auch ladungsfähige Anschrift für die im Impressum genannten Verantwortlichen und Vertretungsberechtigten.

ZB erscheint viermal jährlich und wird finanziert aus den Beiträgen der Mitglieder des Herausgebers (jährlicher Bezugspreis 3 Euro).

Redaktion: Dr. Helga Seel, Köln (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein

Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Bettina Schnetter, Bayreuth

Reportagen und Berichte: Karl-Friedrich Ernst, Elly Lämmlein • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

Titelfoto: Robert Crum/fotolia.com • **Fotos:** Klaus Deiters S. 1, 3, 6, 7; fotolia.com: Monkey Business S. 14, Christian42 S. 15; Robert Heiler S. 2; Hans-Peter Kuhnhäuser S. 3, 11, 13; Jan Röhl S. 12; Friedrich Stampe S. 3, 5, 10, 12; Oliver Werner S. 1, 3, 8 • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg

Auflage: 280.000 Exemplare

Redaktionsschluss: Februar 2009 • 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.

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

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.

NACHRICHTEN

4 – 5



- Treffpunkt: BIH Online Akademie zum BEM
- Integrationsfachdienste: Entwicklung 2005 – 2007
- Was ist eigentlich ... eine Borderline-Störung?
- **Neuerscheinungen, Web-Infos und Kurz notiert**

INTERVIEW

6 – 7



BAG der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen „Professionalität allein genügt nicht“

Was macht die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland (BbSD)? Die ZB sprach mit ihrem Vorsitzenden Hans Diedenhofen.

REPORT

8



Unvorstellbar!? Zahntechniker mit Usher-Syndrom

Johann Janzen arbeitet als Zahntechniker in einer kieferorthopädischen Praxis. Kaum zu glauben, denn als Usher-Betroffener ist er gehörlos und stark sehbehindert.

RECHT

9



- Sozialauswahl bei Kündigung
- Sozialplanabfindung und Altersrente

SCHWERPUNKT

10 – 13



Unterstützte Beschäftigung Ziel: Erster Arbeitsmarkt

Seit diesem Jahr haben schwerbehinderte Menschen einen Rechtsanspruch auf „Unterstützte Beschäftigung“. Ziel ist ein Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt. Was steckt hinter der neuen Leistung und wer profitiert davon?



Im Gespräch: Erika Huxhold vom Bundesarbeitsministerium über die Absichten des Gesetzgebers.

FORUM

14 – 15



Berufliche Fortbildung Eine Investition in die eigene Zukunft

BIH In wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist berufliche Qualifikation wichtiger denn je. Das Integrationsamt fördert die Fortbildung schwerbehinderter Menschen.

Jetzt sind Sie am Zug!

Nutzen Sie die **BIH Online Akademie** zum BEM

Arbeitgeber und alle am BEM Beteiligten können sich umfassend informieren, Erfahrungen austauschen, Fragen an Experten richten ...

Schwerpunkt März 2009: BEM professionell einführen – So profitiert der Betrieb!

Zugang über www.integrationsaemter.de



Rehab 2009

Die 15. internationale Fachmesse für Rehabilitation, Pflege, Prävention und Integration REHAB findet vom 7. bis zum 9. Mai 2009 auf dem Messegelände Karlsruhe statt. Rund 500 Aussteller präsentieren dort Neuheiten, bewährte Hilfsmittel und Dienstleistungen sowie Beratungsangebote für behinderte und pflegebedürftige Menschen. Das Angebot umfasst Bereiche wie Alltagshilfen, Bauen, Wohnen und Pflegen, Kommunikation, Arbeitsplatz, Aus- und Fortbildung.

www.rehab-messe.de

Rheuma-Preis

Die Arbeitsgemeinschaft Regionaler Kooperativer Rheumazentren in der Deutschen Gesellschaft für Rheumatologie, der Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte, die BIH, die Initiative Neue Qualität der Arbeit, die Rheuma-Liga Hessen und das Gesundheitsunternehmen Abbott haben einen Preis ins Leben gerufen. Gesucht werden Beispiele, in denen es gelungen ist, Rheumatiker dauerhaft beruflich einzugliedern und damit die Arbeitskraft und aktive Teilnahme am Arbeitsleben zu erhalten. Bewerbungsschluss: 31. Mai 2009.

www.rheumapreis.de

Kleinwuchs

Der Bundesverband Kleinwüchsige Menschen und ihre Familien e.V. hat den Abschlussbericht einer Fragenbogenaktion im Rahmen des Projektes „Netzwerk zur beruflichen Integration“ veröffentlicht. Danach besteht selbst in Institutionen noch ein großer Informationsbedarf zum Thema „Kleinwüchsige Menschen“. In Deutschland sind etwa 100.000 Menschen betroffen. Sie erreichen als Erwachsene eine Größe zwischen 70 und 150 cm.

www.bkmf.de

Treffpunkt

WAS IST BISHER GELAUFEN?

Ende September 2008 ging die BIH Online Akademie zum BEM an den Start.

Resonanz: Inzwischen mehr als 700 Teilnehmerinnen und Teilnehmer!

Öffentlicher Bereich: Hier gibt es eine interaktive Einführung ins Thema, Praxisbeispiele, aktuelle Urteile u.v.m.

Geschlossener Bereich: Mit der Anmeldung erhalten Besucher Zugang zum „Workshop“. Hier können die Teilnehmer sich untereinander austauschen, Fragen zu wechselnden Schwerpunktthemen diskutieren und Rat bei Experten einholen.

Themenschwerpunkte: Bislang fanden drei Experten-Chats statt. Die Themen waren: Gute Praxis in Betrieben und Dienststellen, Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung und Datenschutz – was beachten? (Chat-Protokolle vorhanden!).

Für wen? Das Angebot richtet sich an Arbeitgeber und Personalleitungen als den Verantwortlichen für das BEM und ebenso an Schwerbehindertenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräte.

Zugang zur BIH Online Akademie: www.integrationsaemter.de



WIE FUNKTIONIERT'S ?



1 **Fachforum:** Ein virtuelles „Schwarzes Brett“ zum Diskutieren, Erfahrungen austauschen, Fragen stellen, Kontakte knüpfen ...

2 **Chat/Sprechstunde:** „Live-Diskussionen“ mit Experten und anderen Teilnehmern im Chat (regelmäßige Termine)

3 **Bibliothek:** Praxisbeispiele, Arbeitsmaterialien, Urteile, BEM-Vereinbarungen ...

PROGRAMM-VORSCHAU

BEM professionell einführen – So profitiert der Betrieb!

Experten-Chat am **26.03.2009** (15-16 Uhr) mit:
Erich Bierler, Leiter des Integrationsamtes Oberpfalz beim ZBFS in Regensburg, und Johannes Magin, Diplom-Psychologe und Unternehmensberater

BIH Online Akademie – Was erwarten Arbeitgeber und das BEM-Team?

Experten-Chat am **13.05.2009** (15-16 Uhr) mit:
Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der BIH und Dezernent des Integrationsamtes beim KVJS in Karlsruhe, und Dr. Helga Seel, Vorstandsmitglied der BIH und Leiterin des LVR-Integrationsamtes in Köln

BEM vor Gericht – Neue Urteile und ihre Auswirkungen

Experten-Chat am **09.06.2009** (15-16 Uhr) mit:
Franz Josef Düwell, Vorsitzender Richter am BAG und Carla Ihme, Juristin beim Integrationsamt des LWL-Integrationsamtes Westfalen



Integrationsfachdienste Entwicklung 2005 – 2007

Ein aktueller Bericht der BIH dokumentiert die Entwicklung der Integrationsfachdienste (IFD) und ihre Arbeit in den Jahren 2005 bis 2007. Näher untersucht werden dabei die Infrastruktur der Fachdienste, der unterstützte Personenkreis, Auftraggeber und Finanzierung sowie die einzelnen Arbeitsergebnisse. Für das Angebot der Dienste, einschließlich ihrer Steuerung und Finanzierung, sind seit dem 1. Januar 2005 die Integrationsämter verantwortlich („Strukturverantwortung“).

Im Berichtszeitraum stieg die Anzahl der vom IFD unterstützten schwerbehinderten Menschen von rund 77.500 auf knapp 90.000 Personen. Von den Arbeitssuchenden konnten 2007 knapp 34 Prozent vermittelt werden. Bei der Sicherung gefährdeter Arbeitsverhältnisse liegt die Erfolgsquote seit Jahren um 75 Prozent. Die teilweise nach Auftraggebern und Behinderungsarten getrennten IFD wurden im Zuge der Strukturverantwortung zu einem einheitlichen IFD pro Region zusammengefasst. Zur Finanzierung der IFD-Dienstleistungen wurden im Jahr 2007 bundesweit rund 76 Millionen Euro aufgewendet. Davon übernahmen die Integrationsämter mit knapp 64 Millionen Euro den größten Anteil.

Der komplette Bericht „Drei Jahre Strukturverantwortung für die Integrationsfachdienste 2005 – 2007“ steht als PDF-Dokument bereit: www.integrationsaemter.de

Was ist eigentlich...

... eine Borderline-Störung?

Bei der Borderline-Persönlichkeitsstörung handelt es sich um eine psychische Erkrankung im Grenzbereich (engl. „borderline“) zwischen neurotischen und psychotischen Störungen. Schätzungen zufolge sind ein bis zwei Prozent der Bevölkerung betroffen, davon überwiegend Frauen. Borderline-Patienten leben in einer Welt der Extreme: Ihre Gefühle wechseln abrupt zwischen Liebe und Hass, Euphorie und Depression, Selbstzweifeln und Selbstüberschätzung. Gleichzeitig können sie emotionale Impulse nur schwer kontrollieren: Die Folgen sind häufig selbstschädigendes Verhalten, zum Beispiel Selbstverletzungen, Essstörungen, exzessiver Alkohol- oder Drogenkonsum, aber auch aggressives Verhalten anderen Menschen gegenüber. Für die Entstehung werden eine genetische Veranlagung, traumatische Erfahrungen in der Kindheit und neurobiologische Fehlfunktionen im Gehirn verantwortlich gemacht.

Neu erschienen +++ Web-Infos +++ Neu erschienen +++ Web-Infos +++ Neu erschienen +++



Ratgeber Recht

Der Ratgeber Recht des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes (DBSV) gibt Antworten auf die wichtigsten rechtlichen Fragen, die für **blinde und sehbehinderte Menschen** relevant sind. Wer bekommt Blindengeld, wer Blindenhilfe? Was bedeuten die Abkürzungen im Schwerbehindertenausweis?

Ist ein Testament in Blindenschrift gültig? Die Neuauflage des Ratgebers ist dem geltenden Recht angepasst worden. Neu sind auch die Kapitel zu Frühförderung und Schule, Leistungen der Sozialhilfe, Reisen mit dem Flugzeug und Regelungen zur Gleichbehandlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Die Schwarzschrift-Ausgabe (1,20 €) ist ausschließlich bei den Landesvereinen des DBSV erhältlich: Telefon 0 18 05/66 64 56. Schriftliche Bestellungen der Punktschrift (8,00 €) und der DAISY-Ausgabe (5,00 €) bei der DBSV-Geschäftsstelle, Publikationsversand, Rungestr. 19, 10179 Berlin, Fax 030/28 53 87-200, E-Mail gegenwart@dbsv.org. Ein barrierefreies PDF gibt es im Internet unter www.dbsv.org > Infothek.

Ausbildungsbonus

Informationen zum Ausbildungsbonus für Unternehmen und Jugendliche stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf einer eigenen Seite im Internet bereit.

Der Ausbildungsbonus ist ein einmaliger pauschaler Zuschuss für Unternehmen, die zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für **förderungsbedürftige junge Menschen** schaffen – zum Beispiel für lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche, die im Vorjahr oder früher die allgemein bildende Schule verlassen haben. Interessierte Arbeitgeber sollten frühzeitig Kontakt mit dem Arbeitgeberservice ihrer Agentur für Arbeit aufnehmen. Wichtig: Ein – zunächst formloser – Antrag für den Ausbildungsbonus muss auf jeden Fall vor dem Beginn der Ausbildung, die gefördert werden soll, gestellt werden.

Mehr Informationen im Internet unter www.ausbildungsbonus.bmas.de





ZUR PERSON:

Hans Diedenhofen (65)

Journalist und Rundfunkautor, war bis zu seinem Ruhestand 2007 fast 20 Jahre Leiter der Aus- und Fortbildungsredaktion des WDR. Als Schwerbehindertenvertreter (1999 – 2005) kümmerte er sich um die rund 270 schwerbehinderten Beschäftigten des Senders. Er ist Mitbegründer und Vorsitzender der BbSD.



BAG der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen „Professionalität allein genügt nicht“

Hans Diedenhofen ist Mitbegründer und Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland e.V. (BbSD). Die ZB sprach mit ihm über die Arbeit der BbSD und seine persönlichen Erfahrungen als ehemaliger Schwerbehindertenvertreter.

? Herr Diedenhofen, Sie engagieren sich seit vielen Jahren für die berufliche Integration schwerbehinderter Menschen. Zunächst als Schwerbehindertenvertreter im WDR, später als Initiator der Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen. Wie hat alles begonnen?

Hans Diedenhofen 1987 war ich Leiter der Aus- und Fortbildungsredaktion beim WDR. Damals kam eine blinde Schülerin zu uns und äußerte den Wunsch, Redakteurin zu werden. Nach dem Gespräch war ich überzeugt: Diese junge Frau hat so viel Power – die kann es schaffen! Also war die nächste Überlegung, ihr nach dem Abitur eine Hospitanz für die Semesterferien anzubieten. Was dann folgte, war für mich ein Schlüsselerlebnis. Wir brauchten tatsächlich zwei Jahre, um einen blindengerechten Arbeitsplatz einzurichten und im Zuständigkeitsdschungel der Leistungsträger die Finanzierung zu regeln! Damals habe ich gelernt: Was helfen alle Gesetze, wenn es nicht Menschen gibt, die sich darum kümmern, dass sie in der Praxis angewendet werden. Menschen, die wissen, wie es geht, und die notfalls auch Druck machen. Das hat mich motiviert, nach dem Ausscheiden unserer damaligen Schwerbehindertenvertretung selbst für das Amt zu kandidieren.

Die junge Frau – ihr Name ist Gesa Rünker – hat übrigens später ihr Volontariat bei uns gemacht. Seit 15 Jahren arbeitet sie nun schon als Redakteurin bei WDR 5 – und macht klasse Sendungen!

? Wann entstand die Idee, die betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen zu organisieren?

Diedenhofen Als Neuling im Amt besuchte ich ein Seminar zum Thema Integrationsvereinbarungen. Mit einigen Teilnehmern blieb ich in Kontakt, später trafen wir uns hin und wieder. Irgendwann stellten wir fest, dass es außer in der Automobilindustrie und in der Bundesverwaltung keine bundesweite Vereinigung der Schwerbehindertenvertretungen gibt. So habe ich mit einigen Mitstreitern 2001/2002 die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen – kurz BbSD – gegründet. Wir wollten bewusst keinen großen, hierarchischen Vereinsapparat aufbauen – deshalb besteht der Verein nur aus einem dreiköpfigen Vorstand sowie den Gründungs- und fördernden Mitgliedern.

? Was macht die BbSD?

Diedenhofen Die BbSD will vor allem die betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen in Deutschland in ihrer praktischen Arbeit unterstützen und Anregungen geben. Zum Beispiel durch eine intensive Seminararbeit und Regionalkonferenzen, die wir ein bis zwei Mal im Jahr veranstalten. Es geht auch darum, den Kollegen Mut zu machen, über den eigenen Teller hinaus zu schauen und zu begreifen, dass viele der Probleme, die sie haben, nicht mit ihrer mangelnden Professionalität zu tun haben, sondern im System begründet sind. Zum Beispiel Konflikte mit dem Betriebs- und Personalrat. Deren gelegentlicher Alleinvertretungsanspruch kollidiert natürlich mit den Zielen der

Schwerbehindertenvertretung, die die Interessen einer kleinen Gruppe von Beschäftigten im Betrieb vertreten soll. Deshalb haben wir jetzt ein Seminar „Störfaktoren in der betrieblichen Zusammenarbeit“ aufgelegt, wo genau solche Probleme thematisiert werden. Es soll den Betroffenen helfen, mit der Situation besser umzugehen.

? | Ein weiteres Projekt ist das Mentoren-Programm. Was verbirgt sich dahinter?

Diedenhofen In ihrer Arbeit sind Schwerbehindertenvertretungen meist auf sich allein gestellt. Sie können sich nicht wie Betriebs- oder Personalräte mit Teamkollegen austauschen. Hier setzt das Angebot an, das wir zusammen mit dem LVR-Integrationsamt in Köln entwickelt haben. Das Mentoring bietet Vertrauenspersonen eine individuelle, praxisnahe Beratung durch speziell qualifizierte Schwerbehindertenvertreter, die Mentoren. Insbesondere bei sehr komplexen oder schwierigen Fragestellungen und Problemsituationen können sie Kontakt zu einem Mentor aufnehmen. Inzwischen haben wir bundesweit 14 Mentoren für diese Aufgabe qualifiziert. Sie sollen nicht selbst als Problemlöser aktiv werden, sondern den Vertrauenspersonen eher beratend und unterstützend zur Seite stehen. Bisher läuft es so, dass die Mentoren zunächst die Schwerbehindertenvertreter in ihrem Konzern beraten. Nach und nach kommen dann Vertrauensleute anderer

Betriebe dazu. Selbstverständlich werden dabei Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie der Datenschutz gewahrt – dies gehört unter anderem zu den Ausbildungsinhalten der Mentoren.

? | Die BbSD versucht auch, politisch Einfluss zu nehmen ...

Diedenhofen Es ist unser politisches Hauptanliegen, die Schwerbehindertenvertretung rechtlich zu stärken. Im Sozialgesetzbuch IX § 95 steht, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören muss. Was passiert, wenn er das nicht tut, steht dort nicht. Die Realität sieht leider so aus, dass die Vertrauensperson häufig nicht einbezogen wird. Ich denke, die Schwerbehindertenvertretung kann noch so professionell arbeiten, wenn sie keine Möglichkeit hat, ihre Rechte durchzusetzen, dann bleibt sie machtlos und auf das „goodwill“ des Arbeitgebers angewiesen.

Wir müssen auch weiter darum kämpfen, in der Politik als Ansprechpartner ernst genommen zu werden. Damit es nicht läuft wie aktuell bei den Beratungen über den Gesetzentwurf zur Unterstützten Beschäftigung. Hier wurden wir nicht angehört – obwohl doch die Schwerbehindertenvertretungen und die Beauftragten des Arbeitgebers nachher diejenigen sind,

die an der Umsetzung in den Betrieben maßgeblich beteiligt sein werden!

? | Wie sehen Sie die Zukunft der Arbeit der Schwerbehindertenvertretungen?

Diedenhofen Vor dem Hintergrund der aktuellen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung wird es eher schwieriger, neue Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu schaffen. Auf der anderen Seite stelle ich fest, dass das Verständnis für behinderte Menschen, die Bereitschaft, sich mit ihren Problemen auseinander zu setzen, in den Betrieben in den letzten Jahren gewachsen ist. Vielleicht auch, weil wir alle älter werden und dann mit gesundheitlichen Einschränkungen zu kämpfen haben ...

Schwerbehindertenvertretungen werden auch in Zukunft nur Erfolg haben, wenn es ihnen gelingt, die Kollegen in den Betrieben, die Personalchefs und die Arbeitgeber von ihrer Sache zu überzeugen. Dafür reichen nicht nur Argumente. Wir müssen auch neue Wege in der betrieblichen Kommunikation finden. Und wir müssen – auch wenn das etwas pathetisch klingt – vor allem die Herzen der Menschen gewinnen! ■

Kontakt

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen (BbSD) im Internet: www.bbsdev.de



Im Juni 2008 wurde das Mentoring-Programm auf einer Fachkonferenz in Köln vorgestellt: Rund 200 Schwerbehindertenvertretungen diskutieren das neue Beratungsangebot, das die BbSD mit dem LVR-Integrationsamt entwickelt hat.





UNVORSTELLBAR! UNVORSTELLBAR! UNVORSTELLBAR! UNVORSTELLBAR!

Zahntechniker mit Usher-Syndrom



Johann Janzen ist am Usher-Syndrom erkrankt. Das heißt, er kann nicht hören und nur sehr eingeschränkt sehen. Dennoch arbeitet er heute in seinem Wunschberuf – als Zahntechniker in einer kieferorthopädischen Praxis.

Johann Janzen sitzt vor einem Kiefermodell aus Gips. Er greift nach einer Spezialzange und beginnt damit, einen dünnen Draht in Form zu biegen. Der 25-Jährige fertigt Zahnspangen. Dabei muss er sich exakt an die Vorlage des Kieferorthopäden halten, auf der alle Zähne sowie Drähte mit Stärken und Durchmesser, Federn, Schrauben und die Kunststoffbasis eingezeichnet sind.

Aufgeschlossener Arbeitgeber

„Zahntechniker ist mein Wunschberuf“, erklärt Johann Janzen. Für einen Menschen mit Usher-Syndrom keine naheliegende Wahl. Denn der junge Mann ist von Geburt an gehörlos und

zusätzlich stark sehbehindert. Eine fortschreitende Netzhautdegeneration, typisch für die erbliche Erkrankung, hat das Gesichtsfeld von Johann Janzen zu einem „Tunnelblick“ verengt. „Trotz dieser schwierigen Bedingungen fand ich es richtig, seine Berufswahl zu unterstützen“, so Heike Tischmann, Fachkraft für hörbehinderte Menschen beim Integrationsfachdienst (IFD) in Münster. Nach einer überbetrieblichen Ausbildung zum Zahntechniker durchlief Johann Janzen zwei Jahre lang mehrere vom IFD vermittelte Praktika. „Eines Tages las ich in der Zeitung eine Anzeige von Dr. Humborg“, erinnert sich Heike Tischmann. Der Zahnarzt, selbst Vater eines behinderten Kindes, war bereit, Johann Janzen ein Praktikum anzubieten – trotz erheblicher Zweifel, wie dies funktionieren sollte ...

Eine Frage der Organisation

Das zahntechnische Labor, in dem Johann Janzen und eine Halbtagskraft arbeiten, befindet sich im Untergeschoss der Praxis. Auf einem Regal reihen sich Zahnspangen aneinander. „Eine systematische Ablage zwischen den einzelnen Bearbeitungsschritten erleichtert meine Orientierung“, erklärt Johann Janzen.

Sein Arbeitsplatz ist optimal ausgeleuchtet, wie eine Lichtmessung durch den Technischen Beratungsdienst des LWL-Integrationsamtes Westfalen ergeben hat. Lediglich die Fenster wurden noch mit einer Sichtschutzfolie beklebt, um Blendlicht von Scheinwerfern oder Sonnenstrahlen abzuhalten.

Arbeitsanweisungen und Feedback erhält Johann Janzen hauptsächlich schriftlich, gut lesbar notiert. Wichtige Besprechungen werden in Gebärdensprache geführt. Dafür kann der Betrieb einen vom Integrationsamt finanzierten Gebärdensprachdolmetscher bestellen. Am Anfang war Heike Tischmann als Vermittlerin mit dabei: „Wir sprachen zum Beispiel darüber, wie Johann Janzen in seiner Arbeit noch selbstständiger werden kann.“ Der Arbeitgeber fand sich bereit, gefördert durch eine Einstellungsprämie und einen sechsmonatigen Lohnkostenzuschuss der Arbeitsagentur, ihm eine längere Einarbeitungszeit einzuräumen. Heute sind solche Zuschüsse aber nicht mehr notwendig. „Johann Janzen hat inzwischen Routine entwickelt und arbeitet sehr zuverlässig“, stellt Dr. Holger Humborg zufrieden fest.

Der Hobby-Fußballer Johann Janzen fühlt sich im Praxisteam akzeptiert und integriert. Für Heike Tischmann nicht überraschend: „Er hat einfach eine sehr angenehme, positive Ausstrahlung!“ ■

Verständigung in Gebärdensprache: Heike Tischmann vom IFD, Johann Janzen und Dr. Humborg



§ Kündigung

Sozialauswahl

Leitsätze:

1. Nach § 1 Abs. 3 Satz 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) sind in die soziale Auswahl Arbeitnehmer nicht einzubeziehen, deren Weiterbeschäftigung im berechtigten betrieblichen Interesse liegt.

2. Zur Begründung eines solchen Interesses, einen weniger schutzwürdigen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen, kann sich der Arbeitgeber nicht allein darauf berufen, ein anderer Arbeitnehmer sei besonders krankheitsanfällig. (Nicht amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 31.05.2007 – 2 AZR 306/06

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die 1950 geborene Klägerin ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 50. Sie war seit 1991 in einem Krankenhaus beschäftigt und dort zunächst auf der Intensivstation mit Reinigungs- und Servicearbeiten befasst. Im Jahr 1999 erlitt sie einen Herzinfarkt. Danach arbeitete sie in der Wäscherei des Krankenhauses. Sie wies seither erhebliche Arbeitsunfähigkeitszeiten auf. Nachdem die Arbeitgeberin 2004 beschloss, die Wäschearbeiten von einem Drittunternehmen ausfüh-

ren zu lassen und die Wäscherei zu schließen, kündigte sie das Arbeitsverhältnis der Klägerin – nach Zustimmung des Integrationsamtes – am 29.03.2004 fristgemäß.

Mit ihrer Kündigungsschutzklage hat die Klägerin die Unwirksamkeit der Kündigung unter anderem mit der Begründung geltend gemacht, die Sozialauswahl sei fehlerhaft, weil die Beklagte die auf der Intensivstation beschäftigten Arbeitnehmer, insbesondere die sozial stärkere Frau N., nicht berücksichtigt habe.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, die Weiterbeschäftigung von Frau N. liege im berechtigten betrieblichen Interesse, weil (im Gegensatz zu Frau N.) die Klägerin hohe Krankheitszeiten aufwies. Dem ist der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) mit der im Leitsatz zitierten Begründung nicht gefolgt. Er hat deshalb das Berufungsurteil aufgehoben und den Rechtsstreit zur Aufklärung weiterer Sachverhalte an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. ■

§ Sozialplanabfindung

Altersrente

Leitsätze:

1. Die Betriebsparteien dürfen im Sozialplan für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, geringere Abfindungsansprüche vorsehen.

2. Dies gilt auch, wenn der Rentenbezug mit Abschlägen verbunden ist. (Nicht amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 11.11.2008 – 1 AZR 475/07

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) hatte über die Klage eines schwerbehinderten Arbeitnehmers zu entscheiden, der bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses 60 Jahre alt war. Dieser war der Auffassung gewesen, dass ihm eine höhere als die ihm nach dem Sozialplan zustehende Abfindung zustünde. Der Sozialplan sah für Arbeitnehmer, die in unmittelbarem Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf vorgezogene Altersrente hatten, geringere Abfindungen vor.

Das Gericht wies – wie auch die Vorinstanzen – die Klage ab und führte in seiner Begründung aus, dass die

Betriebsparteien im Sozialplan für Arbeitnehmer, die Anspruch auf vorgezogene Altersrente haben, durchaus geringere Abfindungsansprüche vorsehen dürfen. Dies gilt auch, wenn der Rentenbezug mit Abschlägen verbunden ist. Denn Sozialpläne dienen gemäß § 112 Abs. 1 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) dem Ausgleich oder der Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die Arbeitnehmern in Folge von Betriebsänderungen entstehen. Der Sozialplanabfindung kommt daher eine zukunftsbezogene Ausgleichs- und Überbrückungsfunktion zu. Dementsprechend können die Betriebsparteien bei der Beurteilung des Umfangs der voraussichtlichen Nachteile Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigen. Das Gericht führte weiter aus, dass zwar Ansprüche auf vorgezogene Altersrente regelmäßig an ein bestimmtes Lebensalter, das Geschlecht oder eine Schwerbehinderung anknüpfen. Gleichwohl liegt in ihrer Berücksichtigung durch die Betriebsparteien weder eine Verletzung des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes noch ein Verstoß gegen das Verbot, Personen wegen eines dieser Merkmale zu benachteiligen. ■



Unterstützte Beschäftigung

Ziel: Erster Arbeitsmarkt

Mehr besonders betroffene schwerbehinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigen! Mit diesem Ziel wurde Anfang des Jahres die „Unterstützte Beschäftigung“ gesetzlich eingeführt. Was beinhaltet diese neue Leistung und wer profitiert davon?

Der 19-jährige Falk Rothe aus Esslingen und der 21-jährige Werner Englert aus Herbsthausen im Main-Tauber-Kreis haben es bereits geschafft: Sie wechselten nach dem Besuch einer Förderschule nicht in die Werkstatt für behinderte Menschen, sondern fanden eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Falk Rothe hat beim Abfallwirtschaftsbetrieb des Landkreises Esslingen eine feste Stelle gefunden, während Werner Englert in dem Kfz-Meisterbetrieb „Die Werkstatt“ in Bad Mergentheim arbeitet. Für beide schwerbehinderten jungen Männer gab es nach dem

Ende ihrer Schulzeit zunächst eine Empfehlung für die Werkstatt für behinderte Menschen. Dann aber setzten umfangreiche Bemühungen der beteiligten Schulen, der Agenturen für Arbeit und der Integrationsfachdienste in Esslingen und Taubertal bei und des Integrationsamtes des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) für sie ein. Auch die Handwerkskammer und selbstverständlich die Betriebe waren an dem Erfolg beteiligt. Eine ganze Reihe von Praktika und die Vorbereitung in den Schulen trugen dazu bei.

Beide jungen Männer gehören zu der Zielgruppe, für die im Sozialgesetzbuch IX seit dem 1. Januar 2009 ein neuer Fördertatbestand „Unterstützte Beschäftigung“ geschaffen wurde. Zwar haben Falk Rothe und Werner Englert ihr Ziel noch ohne dieses neue Instrument erreicht. Sie profitierten vielmehr von den regionalen Maßnahmen, wie sie das KVJS-Integrationsamt und wie sie andere Integrationsämter initiiert haben. Der Bundesgesetzgeber wollte aber, dass aus regionalen Erfolgen ein bundesweiter Erfolg wird und hat deshalb das nun im Sozialgesetzbuch IX verankerte Förderinstrument geschaffen, dessen Kern der neue Paragraph 38a ist.

Als Werkstatt-Kandidat schaffte Falk Rothe (19) den Sprung auf den ersten Arbeitsmarkt: Er ist heute im Abfallwirtschaftsbetrieb des Landkreises Esslingen in Kirchem u.T. beschäftigt.



Zielgruppe oder wer profitiert?

Unterstützte Beschäftigung erfüllt eine Forderung des Koalitionsvertrages der Bundesregierung: Danach sollen mehr behinderte Menschen die Möglichkeit haben, ihren Lebensunterhalt außerhalb von Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erarbeiten. Besonders Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus den Förderschulen sollen damit eine bessere Perspektive bekommen. Dabei geht es um junge Menschen, für die eine Berufsausbildung wegen Art und Schwere ihrer Behinderung nicht in Betracht kommt, bei denen aber gleichwohl die Prognose besteht, dass eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit Hilfe der Unterstützten Beschäftigung gelingen kann. Wesentlich bei der Unterstützten Beschäftigung ist der Grundsatz: „Erst platzieren, dann qualifizieren“.



Der ehemalige Förderschüler Werner Englert (21) fand mit Unterstützung des IFD einen Arbeitsplatz im Kfz-Meisterbetrieb „Die Werkstatt“ in Bad Mergentheim.

Erste Phase: Qualifizierung

Unterstützte Beschäftigung soll in zwei Abschnitten verlaufen: In einer zwei- bis maximal dreijährigen Qualifizierungsphase sollen berufliche Schlüsselqualifikationen, zum Beispiel die Konzentration auf die Arbeit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit gefördert werden. Auf betrieblichen Erprobungsplätzen sollen die Fähigkeiten der behinderten Menschen für die Praxis getestet und weiterentwickelt werden. Ist eine geeignete Tätigkeit gefunden, die auch eine Perspektive zur Übernahme bietet, erfolgt die Einarbeitung auf diesem Arbeitsplatz. Es ist aber auch die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Maßnahmen gegeben: Wird festgestellt, dass doch die Beschäftigung in einer Werkstatt der bessere Weg ist, wird diese Lösung verfolgt. Denkbar ist aber auch der Wechsel in eine berufsvorbereitende Bildungsmaß-

nahme oder in eine Berufsausbildung, falls dieser Weg sich als machbar erweist.

Beauftragte Dienste

Durchgeführt wird diese Qualifizierungsphase von einem Träger der Unterstützten Beschäftigung. Das kann ein Integrationsfachdienst sein, aber auch ein sonstiger Dritter. Ersteres bietet sich insbesondere in Regionen an, in denen die Integrationsfachdienste schon mit Erfolg für die Zielgruppe tätig sind, was ja bereits in ihrem gesetzlich festgelegten Aufgabenkatalog enthalten ist, allerdings nicht in allen Regionen praktiziert wird. Beauftragt und finanziert wird der Träger der Unterstützten Beschäftigung von den zuständigen Rehabilitationsträgern, wobei insbesondere bei den Schulabgängern die Bundesagentur für Arbeit zuständig sein wird. Das Integrationsamt ist indes-

sen nur für schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung – also erst in der Phase der Berufsbegleitung – zuständig.

Zweite Phase: Berufsbegleitung

Nach Abschluss der ersten Phase der Unterstützten Beschäftigung schließt sich eine zweite Phase an, die das Gesetz als „Berufsbegleitung“ bezeichnet. Nach dem Zustandekommen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses soll eine weitere enge Begleitung am Arbeitsplatz mit dem Ziel der Stabilisierung der erreichten Erfolge stattfinden. Das neue Gesetz geht dabei davon aus, dass nicht in jedem Fall eine Berufsbegleitung erforderlich ist, was aber kaum realistisch sein dürfte. Für diese zweite Phase sollen sich die Integrationsämter ebenfalls externer Träger bedienen. Zwischen der ersten und der zweiten Phase wird es also in aller Regel einen Wechsel des zuständigen gesetzlichen Leistungsträgers geben. Im Unterschied zu den sonstigen Leistungen der Integrationsämter ist die Berufsbegleitung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung in der gleichen Form wie bei der „Arbeitsassistenz“ als Rechtsanspruch und nicht als Ermessensleistung ausgestaltet. Damit ist ein klarer Vorrang dieser Leistung vor anderen Leistungen bei der Vergabe der Mittel der Ausgleichsabgabe festgelegt.

Anreize für Arbeitgeber

Sehr wichtig wird es weiter sein, sich die Kooperation der Arbeitgeber zu sichern. Ohne einstellungsbereite Arbeitgeber wird die Unterstützte Beschäftigung wirkungslos bleiben. Da es sich um einen besonders betroffenen Personenkreis handelt, der vermittelt werden soll, wird es ohne flankierende finanzielle Einstellungsanreize, zum Beispiel durch die Agenturen für Arbeit in Form von Eingliederungszuschüssen und auch weiteren Leistungen der Integrationsämter im Rahmen der Begleitenden Hilfe im Arbeitsleben, nicht gehen. Als richtungweisend haben sich in der Vergangenheit für die Phase der Berufsbegleitung Modelle in Rheinland-Pfalz,



Arbeitet im Team und selbstständig: Falk Rothe (re.) reinigt und repariert Abfallbehälter.

Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen erwiesen, die finanzielle Leistungen der Integrationsämter mit aufstockenden Lohnkostenzuschüssen der Sozialhilfe bündeln. Die Träger der Sozialhilfe haben ein hohes Inter-

esse daran, dass wesentlich behinderte Menschen, die ihre Behinderung durch Aufnahme einer Berufstätigkeit ja nicht einfach verlieren, dauerhaft außerhalb der Werkstätten integriert werden.

Ein Baustein von vielen

Wichtig ist schließlich, dass die Unterstüzte Beschäftigung keinesfalls als isolierte Maßnahme angesehen werden darf. So haben praktische Erfahrungen gezeigt, dass schon die schulische Vorbereitung in der Förderschule eine ganz wichtige Bedeutung hat. Für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt müssen bereits dort die Weichen gestellt werden und es muss frühzeitig erkannt werden, wer sich für eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eignet. Die Bemühungen dürfen nicht erst mit der Unterstüzten Be-

Unterstützte Beschäftigung

„Prognose der Fallzahlen sehr schwierig“

Kann die neue Leistung der Unterstüzten Beschäftigung halten, was die Politik sich von ihr verspricht? Fragen an Erika Huxhold, Leiterin der Abteilung „Belange behinderter Menschen, Rehabilitation, Sozialhilfe, Soziale Integration“ im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).



gearbeitet, nun soll dies bundesweit möglich werden, damit mehr Menschen mit Behinderung die Chance auf eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten.

werden, bewegt: Sieht das Bundesarbeitsministerium keine Notwendigkeit, flankierende Regelungen auch im Bereich der Sozialhilfe zu treffen?

? Für welchen Personenkreis ist dieses Instrument gedacht?

Huxhold Eine wichtige Gruppe sind behinderte Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einem besonderen Unterstützungsbedarf. Die Unterstüzte Beschäftigung ist aber auch offen für Menschen, die erst im Laufe ihres Erwerbslebens eine Behinderung erwerben und dann besondere Unterstützung benötigen. Für Menschen, die leistungsfähig genug sind für eine berufsvorbereitende Maßnahme oder eine Berufsausbildung bleibt aber vorrangliches Ziel, einen Ausbildungsabschluss zu erwerben.

Huxhold In der Tat gibt es verschiedene Forderungen, die Eingliederungshilfe für Leistungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu öffnen. Dies wurde unter anderem auch in der von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder angeregten Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe diskutiert. Ein Ergebnis dieser Beratungen ist, dass die Chancen für eine integrative berufliche Teilhabe auch umfänglich unterstüzungsbedürftiger behinderter Menschen auf Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes verbessert werden sollen. Diese Frage wird in dem Gesamtkontext der Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe eingebunden.

? Das Sozialgesetzbuch IX wird um einen neuen Leistungstatbestand „Unterstützte Beschäftigung“ erweitert. Was soll mit diesem neuen Instrument erreicht werden?

Erika Huxhold Behinderte Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf sollen in ganz Deutschland die Möglichkeit haben, Unterstüzte Beschäftigung in Anspruch zu nehmen. Bisher wurde in einigen Regionen bereits erfolgreich nach dem Konzept Unterstüzte Beschäftigung

? Da sich die Leistung auch an der Schnittstelle zur – sozialhilfefinanzierten – Eingliederungshilfe für Menschen, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt

? Wie groß schätzen Sie das Potenzial einer „Unterstützten Beschäftigung“? Wie viele Menschen kön-

schäftigung nach der Schulentlassung einsetzen. Die verschiedenen gesetzlichen Leistungsträger sollen ihre Zusammenarbeit und weitere Details des neuen Angebots der Unterstützten Beschäftigung in einer „Gemeinsamen Empfehlung“ auf der Ebene der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation vereinbaren.

Vorhandene Strukturen nutzen

Da das Gesetz sehr allgemein gehalten ist, bedarf es sicher noch näherer Abstimmung über die genaue Bestimmung der behinderten Menschen, die zur Zielgruppe gehören.

Geklärt werden muss auch, welche Träger beauftragt werden. Die Integrationsämter wollen vermeiden, dass es im Hinblick auf die schon vorhandene Struktur der Integrationsfachdienste in Deutschland, für die sie im Jahr bereits rund 64 Millionen Euro ausgeben, zu Doppelstrukturen kommt. Eine völlig neue Landschaft von Anbietern Unterstützter Beschäftigung hätte auf die vorhandenen Integrationsfachdienste gravierende Auswirkungen. Wo leistungsfähige Integrationsfachdienste vorhanden sind, setzen die Integrationsämter daher auf Kontinuität. ■

Bei Werkstattmeister Erwin Dürr lernt Werner Englert (li.) nicht nur, wie man Räder wechselt.



nen davon profitieren und wie soll das alles finanziert werden?

Huxhold Bei einer neuen Maßnahme ist eine Prognose der Fallzahlen sehr schwierig, das Potenzial wird sich erst in den nächsten Jahren herausstellen. Erfolgreich sind wir dann, wenn mehr Menschen die für sie individuell erforderliche Unterstützung in guter Qualität tatsächlich erhalten.

Zur Finanzierung wurde im Gesetzgebungsverfahren mit den Ländern eine Einigung erzielt. Künftig erhalten die Länder einen Anteil von 80 statt wie bislang 70 Prozent aus der Ausgleichsabgabe. Dies kommt den Integrationsämtern zugute. Dies sind rund 50 Millionen Euro jährlich mehr. Dieses Geld steht auch zur Finanzierung der Berufsbegleitung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung zur Verfügung.

? Die Integrationsfachdienste (IFD) nehmen heute in vielen Regionen schon Aufgaben wahr, die sich mit der Unterstützten Beschäftigung decken. Wie soll die Rolle der IFD in diesem Prozess zukünftig aussehen?

Huxhold Die Integrationsfachdienste sind als wichtige Anbieter Unterstützter Beschäftigung im Gesetz ausdrücklich genannt. Engagierte und kompetente Integrationsfachdienste

werden auch mit Unterstützter Beschäftigung beauftragt werden.

? Oftmals sind bei behinderten Menschen auch nach der Arbeitsvermittlung noch erhebliche Hilfestellungen zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses erforderlich. Welcher gesetzliche Leistungsträger soll nach Abschluss der Qualifizierungsphase der Unterstützten Beschäftigung zuständig sein? Alleine die Integrationsämter?

Huxhold Dies hängt von der Art der Hilfestellung ab. Für die Berufsbegleitung werden in der Tat regelmäßig die Integrationsämter zuständig sein. Hinsichtlich möglicher Hilfen an Arbeitgeber gilt wie in allen Fällen: Zunächst prüft die Agentur für Arbeit, ob Eingliederungszuschüsse in Betracht kommen und in welchem Umfang. Dann erst sind die Integrationsämter am Zug und können bei Bedarf einen Minderleistungsausgleich leisten.

? Die Umsetzung des Persönlichen Budgets ist ein wichtiges Anliegen des Bundesministeriums. Wie passt das zur Unterstützten Beschäftigung?

Huxhold Persönliches Budget und Unterstützte Beschäftigung – das ist kein Widerspruch. Denn die Unterstützte Beschäftigung ist wie andere Maß-

nahmen auch budgetfähig. Wer Anspruch auf diese Leistung hat und sich für das Persönliche Budget entscheidet, kann zwischen alternativen Anbietern der Unterstützten Beschäftigung wählen.

? Ohne die Arbeitgeber wird die Unterstützte Beschäftigung nicht funktionieren. Wie sollen Arbeitgeber zur Mitwirkung gewonnen werden?

Huxhold Unterstützte Beschäftigung braucht die Unterstützung aller Beteiligten. Es ist die – durchaus anspruchsvolle – Aufgabe des jeweiligen Anbieters Unterstützter Beschäftigung, enge Kontakte zu Arbeitgebern zu pflegen, um das erforderliche Angebot an Erprobungsplätzen zur Verfügung zu haben. Aber auch das BMAS wird über seine vielfältigen Kontakte zu Unternehmen für diese neue Leistung werben. Mehr Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung muss das gemeinsame Ziel sein. ■

Ergänzende Informationen ...

... zu Ausbildung und Qualifizierung behinderter Jugendlicher sind in der Broschüre „Perspektive Arbeitsmarkt“ zu finden. Erhältlich bei Ihrem Integrationsamt.
Kontakt: www.integrationsaemter.de



Berufliche Fortbildung

Eine Investition in die eigene Zukunft

Berufliche Fortbildung ist auch für schwerbehinderte Menschen sehr wichtig, um den steigenden Arbeitsplatzanforderungen gewachsen zu sein und wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Integrationsamt fördert sie dabei.

Nur der Wandel ist beständig – das gilt auch für die Arbeitswelt: Berufsbilder verändern sich, Forschung und Technik bringen neue Erkenntnisse und Anwendungsmöglichkeiten hervor, Unternehmen werden umstrukturiert, der Wettbewerb findet auf globalen Märkten statt. Vor diesem Hintergrund wird klar, dass es heute nicht mehr ausreicht, irgendwann einmal mit einer guten Berufsausbil-

dung ins Arbeitsleben eingetreten zu sein. Der moderne Arbeitnehmer muss vielmehr „lebenslang lernen“ und seine berufliche Qualifikation kontinuierlich weiterentwickeln.

Gleichzeitig ist eine moderne, auf die betrieblichen Anforderungen zugeschnittene Personalplanung nicht denkbar ohne ein Personalentwicklungskonzept, in dem die Weiterbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zentrale Rolle spielt. Zum einen muss fachliches und methodisches Wissen erworben werden. Zum anderen geht es um Schlüsselqualifikationen: Gesucht werden heute vor allem Mitarbeiter, die sowohl teamfähig und kommunikativ sind, als auch selbstständig und eigenverantwortlich arbeiten können.

Berufliche Fortbildung ist für alle Arbeitnehmer ein wichtiges Thema. Erst recht auch für schwerbehinderte Menschen. Durch gezielte Qualifizierung können sie den steigenden Arbeitsplatzanforderungen gerecht werden, sind flexibler einzusetzen und bleiben damit wettbewerbsfähig.

Förderung durch das Integrationsamt

Das Integrationsamt kann Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, inklusive Hilfen zum beruflichen Aufstieg, fördern. Ziel ist es, schwerbehinderte Menschen auf Arbeitsplätzen zu beschäftigen, auf denen sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse voll verwerten und weiterentwickeln können. **Grundsätzlich gilt:**

Förderfähig sind ...

behinderungsbedingte Aufwendungen sowie Kosten für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen für

behinderte Menschen. Dazu gehören im Einzelnen:

- > Honorare und Kosten für Gebärdensprach- sowie Schriftdolmetscher,
 - > Teilnahmegebühren, Sachkosten – beispielsweise für Unterrichtsmaterial,
- die aufgrund der Behinderung zusätzlich anfallen.
- Außerdem sind förderfähig:
- > Fahrtkosten, wenn wegen der Behinderung keine näher gelegene Fortbildungsmaßnahme besteht
 - > Kosten für behinderungsbedingt erforderliche Unterbringung, zum Beispiel in einem Internat
 - > Kosten für eine behinderungsbedingt erforderliche Begleitperson

Kosten, die unabhängig von einer Behinderung für jeden Teilnehmer anfallen, können in Ausnahmefällen übernommen werden.

Nicht förderfähig sind ...

- > Erstausbildungen
- > Berufliche Umschulungen – zum Beispiel vom medizinischen Bademeister und Masseur zum Physiotherapeuten
- > Zweitausbildungen

Unter welchen Voraussetzungen wird gefördert?

Das Integrationsamt fördert nur schwerbehinderte Menschen, die eine Beschäftigung haben oder beruflich selbstständig sind. In Ausnahmefällen auch schwerbehinderte Menschen, die einen Arbeitsplatz mit klar beschriebenen Tätigkeitsanforderungen konkret in Aussicht haben.

Die Fortbildung soll dazu beitragen, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen, so etwa bei blinden, hör-



behinderten sowie mehrfach behinderten Menschen, denen die Teilnahme an einem regulären Fortbildungsangebot aufgrund ihrer Behinderung nicht möglich ist. Voraussetzung für eine Förderung ist auch, dass der schwerbehinderte Mensch persönlich für die Tätigkeit geeignet ist, die mit der beruflichen Qualifizierungsmaßnahme angestrebt oder gesichert wird. Und er muss realistische Chancen haben, an der Weiterbildung erfolgreich teilzunehmen.

Keine Zuschüsse gibt es für Bildungsangebote, die für die Arbeit nicht zwingend notwendig sind und eher aus privatem Interesse besucht werden, zum Beispiel ein Englisch-Kurs oder Yoga-Unterricht. Ein rechtlicher Anspruch auf Förderung besteht nicht. Denn zur Finanzierung setzen die Integrationsämter Mittel der Ausgleichsabgabe ein. Und diese sind begrenzt. Leistungen zur beruflichen Fortbildung sind also „Ermessenleistungen“. Entschieden wird nach dem Einzelfall.



Wie hoch ist die Förderung?

Das Integrationsamt kann bis zu 100 Prozent der Kosten für eine Bildungsmaßnahme übernehmen. Bei der Festlegung der Höhe des Zuschusses prüft das Integrationsamt zum Beispiel auch die Verwertbarkeit der Qualifizierung am Arbeitsplatz, das Verhältnis von Kosten zu Nutzen und den Beitrag zur Verbesserung der

Arbeitsituation und des Einkommens. Die Leistung kann auch in Form eines Persönlichen Budgets erbracht werden. Das heißt, der behinderte Mensch erhält eine Geldleistung, mit der er seine Fortbildung selbst organisiert oder ein passendes Angebot „einkauft“. Wichtig ist in jedem Fall, den Förderantrag vor Beginn der Maßnahme zu stellen! ■

Beispiel 1: Gehörloser Maler

Mit Gebärdensprachdolmetscher zur Meisterprüfung Thomas M. (32) ist seit seiner Geburt gehörlos. Der ausgebildete Maler hat nach einer fast zweijährigen berufsbegleitenden Meistervorbereitung im Handwerkskammer-Bildungszentrum seiner Heimatstadt die Meisterprüfung abgelegt. Ein Gebärdensprachdolmetscher hat den Unterricht für ihn übersetzt. Die Kosten wurden vom Integrationsamt übernommen. Die übrigen Aufwendungen, wie Lehrgangsgebühren, Fahrt- und Materialkosten, zahlte der Malergeselle wie die nicht behinderten Teilnehmer selbst. Als Meister ist Thomas M. im Betrieb breiter einsetzbar. Außerdem kann er jetzt gehörlose Jugendliche ausbilden. Und für spätere Bewerbungen rechnet er sich mit dem Meisterbrief größere Chancen aus.

Beispiel 2: Blinde Schreibkraft

Angestelltenlehrgang im Berufsförderungswerk Claudia F. (25) war als Bürokraft in einem Sozialamt beschäftigt, wo sie hauptsächlich Schreibarbeiten erledigte. Mit der Teilnahme am Angestelltenlehrgang I im Berufsförderungswerk (BFW) für blinde und sehbehinderte Menschen in Düren hat sich die blinde junge Frau zur Sachbearbeiterin weitergebildet. Während des siebenmonatigen Lehrgangs, der als Blockunterricht angeboten wurde, wohnte Claudia F. im Internat des Berufsförderungswerkes. Das Integrationsamt beteiligte sich an den Kosten für den Lehrgang und die Unterbringung. Sobald eine Stelle als Sachbearbeiterin im Amt frei wird, will sich Claudia F. dafür bewerben, mit realistischen Aussichten, wie ihr Arbeitgeber bestätigte.

Beispiel 3: Psychisch erkrankter Grafiker

Software-Training am Arbeitsplatz Hartmut W. (52) ist von Beruf Grafikdesigner. Nach einer Rehabilitationsmaßnahme aufgrund einer psychischen Krise fand er vor einigen Jahren in einem Verlag eine neue Anstellung. Er prüft die Umschlagsentwürfe externer Grafiker und ist für die Abwicklung der weiteren Produktion zuständig. Für diese Tätigkeit muss er verschiedene Grafikprogramme beherrschen. Mit Unterstützung des Integrationsfachdienstes wurde ein professioneller Trainer gefunden, der ihn am Arbeitsplatz in die Programme einwies. Die mehrwöchige Qualifizierung – an einem Vormittag pro Woche – wurde vom Integrationsamt finanziert. Hartmut W. fühlt sich heute seinen beruflichen Aufgaben wieder gewachsen und sein Arbeitsplatz ist gesichert.