



Bildungsangebot der Integrationsämter Fit für die Praxis



Inklusion
... in der
Arbeitswelt



Teilhabe braucht Maßnahmen

Unvorstellbar!?
Kinderarzt mit
Glasknochen-
krankheit



zB info Reha-Träger
Aufgaben und Leistungen



Liebe Leserin, lieber Leser!

Wissen ist Macht – das ist kein leerer Spruch. Denn wer weiß, wovon er spricht, wer die besseren Argumente hat und diese auch noch überzeugend „überbringen“ kann, wird seine Ziele leichter erreichen, auch wenn er formal vielleicht gar nicht so „mächtig“ ist. Diesen Beweis treten kundige Schwerbehindertenvertretungen in Betrieben und Dienststellen immer wieder an.

Seminare – Für den Betriebsalltag gerüstet Mit ihrem Informations- und Bildungsangebot wollen die Integrationsämter Wissen vermitteln, Fragen aus dem betrieblichen Alltag der Schwerbehindertenvertretung beantworten, Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und zum Kennenlernen bieten. Sie haben sich auf die Kernthemen und die besonderen Bedürfnisse des betrieblichen Integrationsteams spezialisiert. Die Wahl im Herbst 2010, nach der viele Vertrauenspersonen erstmalig ihr Amt antraten, nehmen wir zum Anlass, das Informations- und Bildungsangebot der Integrationsämter in diesem Heft ausführlicher vorzustellen. Wir laden Sie herzlich ein, es rege zu nutzen und durch Ihr Feedback mitzugestalten!

Auch Arbeitgeberbeauftragte können bei den Integrationsämtern das fachliche Rüstzeug für ihre Tätigkeit bekommen. Wer das Amt des Beauftragten des Arbeitgebers besser kennenlernen möchte, findet in dieser ZB Antworten.

Außergewöhnliche Leistungen von behinderten Menschen stehen im Mittelpunkt der Serie „Unvorstellbar!?“. Wir stellen einen Kinderarzt mit Glasknochenkrankheit vor, der sich beruflich auf seine Behinderung spezialisiert hat und bei seinen kleinen Patienten besonders beliebt ist.

Die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der UN rückt Inklusion als Gesellschaftsmodell in den Vordergrund. Was unterscheidet Inklusion von Integration? Was soll sich ändern? Wir bringen in diesem Heft Licht ins Dunkel und zeigen, dass im Arbeitsleben der Gedanke der Inklusion schon weiter verwirklicht ist, als mancher denkt.

Dr. Helga Seel
Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) in Köln

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

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

Redaktion: Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe (verantwortlich für den Inhalt), Sabine Wolf (verantwortlich für den Verlag), Elly Lämmlein, Andrea Temminghoff
Redaktion ZB info: Karl-Friedrich Ernst (verantwortlich für den Inhalt), Elly Lämmlein

Beirat: Ulrich Adlhoch, Münster; Michael Alber, Hildesheim; Dr. Stephan Ott, Bayreuth; Dr. Helga Seel, Köln; Henry Spradau, Bremen

Reportagen, Berichte, Urteile: Christoph Beyer, Elly Lämmlein, Andrea Temminghoff • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

Titelfoto: izusek/iStockphoto • **Fotos:** Yuri Arcurs/iStockphoto S. 3, 10, 13; Atelier Stepp (Grafiken) S. 11, 14, 15; Bosch S. 7 (re.); Daimler S. 4 (u.); Klaus Deiters S. 1 (u. re.) 3, 8; Uwe Heinrich S. 1 (u. li.), 3, 15; LVR S. 4 (o. li.); monkeybusinessimages/iStockphoto S. 3 (2. v. u. Mi.); Thomas Müller S. 2; Rehab S. 5; RheumaPreis S. 4 (o. re.); Frank Schuppelius S. 3, 6, 7; vm/iStockphoto S. 12; Initiative RheumaPreis/Stefan Wernz S. 4 (o. re.) • **Fotos ZB info:** iStockphoto: AlbanyPictures S. 3; Andresr S. 10; izusek S. 6; monkeybusinessimages S. 2, 4; pixdeluxe S. 12; STEVECOLLECCS S. 1; thelinke S. 7; webphotographer S. 5, 8, 9, 11 • **Layout ZB + ZB info:** Atelier Stepp, Speyer • **Druck ZB + ZB info:** Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 280.000 Exemplare • **Redaktionsschluss:** Februar 2011

Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage • Einem Teil der Auflage ist die ZB Rheinland, die ZB Baden-Württemberg und die ZB Bayern beigelegt
Gedruckt auf umweltfreundlichem, chlorfrei gebleichtem Papier • Nachdruck nur nach vorheriger Genehmigung von Verlag und Herausgeber gestattet.

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

Wer? Wieso?
Wo? Was? Wer?
Wann?

- BIH-Geschäftsstelle in Köln
- SB-Ausweis für Diabetiker
- **Grafik, Veranstaltungen und Neu erschienen**

THEMA

6 – 7



Der Arbeitgeberbeauftragte Wie er dem Betrieb nützt

Viele Unternehmen verzichten auf einen Arbeitgeberbeauftragten. Dabei würden sie von seiner Tätigkeit profitieren. Erfahren Sie mehr über die Funktion dieses Amtes.

REPORT

8



Unvorstellbar! Kinderarzt mit ungebrochener Tatkraft

Dr. Oliver Semler hat sich als Kinderarzt an der Uniklinik in Köln auf die Glasknochenkrankheit spezialisiert. Seine kleinen Patienten vertrauen ihm, denn er ist einer von ihnen.

RECHT

9



- Beteiligung der SBV am Besetzungsverfahren
- Mitbestimmung des Betriebsrates bei Einstellungen

SCHWERPUNKT

10 – 13



Bildungsangebot der Integrationsämter Fit für die Praxis

Präsenzkurse, Inhouse-Schulung, E-Learning, Broschüren – die Integrationsämter halten ein vielfältiges Angebot zur Bildung und Information bereit: Praxisnah und auf die Bedürfnisse des betrieblichen Integrationsteams zugeschnitten.

- Die verschiedenen Angebote im Überblick
- Ihr Recht auf Fortbildung

FORUM

14 – 15



Behindertenrechtskonvention der UN Was bedeutet Inklusion für die Betriebe?

Ein Leitgedanke der Behindertenrechtskonvention der UN ist die Inklusion. Aber was ist Inklusion? Und was bedeutet sie für die betriebliche Praxis?

BEILAGE



Wegweiser Rehabilitationsträger

Die Rehabilitationsträger mit ihren Aufgaben, Leistungen und Zuständigkeiten

Willkommen in der  **BIH Online Akademie**

Interaktive Lernprogramme • Diskussionsforen • Expertenrat • Arbeitsmaterial
Machen Sie mit! Einfach kostenlos anmelden!

www.integrationsaemter.de/Akademie



BIH BIH-Geschäftsstelle in Köln



Carola Fischer und Susanne Penkert, BIH-Geschäftsstelle beim LVR-Integrationsamt (Foto u.) in Köln

Mit der Wahl der Leiterin des LVR-Integrationsamtes, Dr. Helga Seel, zur neuen Vorsitzenden der BIH im Oktober 2010 ist auch ein Ortswechsel der BIH-Geschäftsstelle von Karlsruhe nach Köln verbunden. Am 1. Januar 2011 hat die Geschäftsstelle der

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) beim Integrationsamt des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) in Köln-Deutz ihre Arbeit aufgenommen. Neue Geschäftsführerin der BIH ist Carola Fischer. Für das Sekretariat, die Betreuung der Ausschüsse und Fortbildungen ist Susanne Penkert zuständig.

Die Geschäftsstelle koordiniert und organisiert für die Mitglieder der BIH eine Vielzahl von Dienstleistungen, etwa im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit oder für die Konzeption von bundeseinheitlichen Bildungsangeboten für die betrieblichen

Funktionsträger. Dazu kommen Fortbildungsveranstaltungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, die Entwicklung einheitlicher Handlungsempfehlungen oder Merkblätter sowie die Entwicklung und der Einsatz von Fachsoftware.



Kontakt: www.integrationsaemter.de > **Kontakt** > **BIH** > **Geschäftsstelle**

SB-Ausweis für Diabetiker

Der Bundesrat hat im vergangenen Jahr eine Neuregelung der Versorgungsmedizin-Verordnung beschlossen. Damit haben sich für Diabetiker die Voraussetzungen für einen Schwerbehindertenausweis verändert. Nach der Neuregelung ist nun der Behandlungsaufwand ausschlaggebend und nicht wie bisher das Behandlungsergebnis. Ab sofort gelten Diabetiker als schwerbehindert, wenn sie täglich mindestens vier Insulininjektionen benötigen, deren jeweilige Dosis sie abhängig von Blutzucker, Ernährung und Bewegung selbst anpassen. Zudem müssen die Patienten durch „erhebliche Einschnitte“ gravierend in ihrer Lebensführung beeinträchtigt sein. Früher mussten Diabetiker schwere Unterzuckerungen nachweisen, um als schwerbehindert anerkannt zu werden.



RheumaPreis 2011

Der RheumaPreis würdigt herausragende partnerschaftliche Lösungen am Arbeitsplatz, bei denen es Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam gelungen ist, die berufliche Einbindung von Menschen mit Rheuma auf Dauer sicherzustellen. Der mit 3.000 Euro dotierte RheumaPreis wird in diesem Jahr bereits zum dritten Mal verliehen. **Einsendeschluss für Bewerbungen ist der 30. Juni 2011.**

Im vergangenen Jahr ging der RheumaPreis an (Foto: v.li.): Silke Hüser, Außenhandelskauffrau bei der Willi Scheuche GmbH in Bremen, an Stefanie Gerhardt, Restaurant- und Hotelfachfrau im Gasthaus Rehwinkel in Titisee/Schwarzwald, sowie an Hella Tietz, die als Sozialpädagogin in den Werkstätten für behinderte Menschen der Lebenshilfe Nienburg arbeitet.

Mehr Informationen zum RheumaPreis und zu den Teilnahmebedingungen sind im Internet zu finden unter www.rheumapreis.de



FACHTAGUNG

Ausbildung ohne Barrieren

Die Ergebnisse des Projektes „AutoMobil: Ausbildung ohne Barrieren“ wurden am 6. Dezember 2010 auf einer Fachtagung im Mercedes-Benz-Werk in Bremen vorgestellt. Wissenschaftler der Universität zu Köln haben in Kooperation mit Unternehmen der Automobilindustrie untersucht, welchen Barrieren behinderte Jugendliche beim Berufseintritt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gegenüberstehen und wie diese Hindernisse überwunden werden können. Vor rund 300 Gästen, darunter der Bremer Bürgermeister Jens Böhrnsen und der Behindertenbeauftragte Hubert Hüppe, schlugen die Leiter des Projektes, die Kölner Professoren Dr. Mathilde Niehaus und Dr. Thomas Kaul, auch konkrete Maßnahmen vor. Auf der Grundlage des Projektes wurde ein Handlungsleitfaden veröffentlicht, in dem Arbeitgeber Tipps erhalten, wie Jugendliche für eine betriebliche Ausbildung gewonnen werden können. **Mehr Informationen unter <http://automobil.hf.uni-koeln.de>**



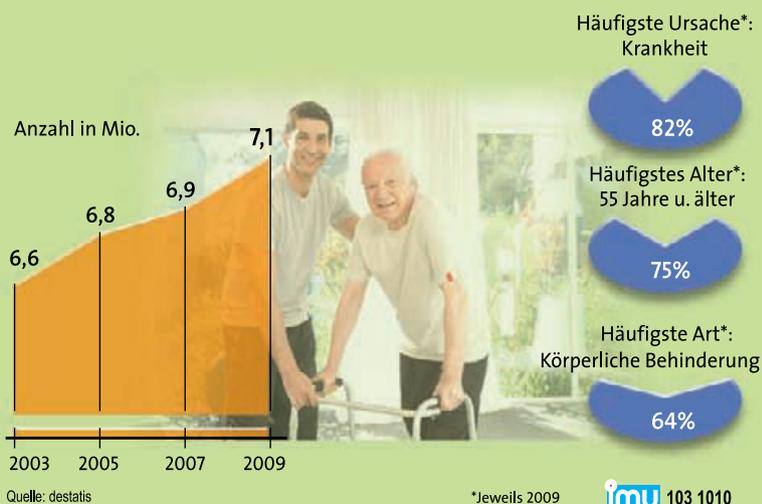
REHAB 2011

Die 16. internationale Fachmesse für Rehabilitation, Pflege, Prävention und Integration REHAB findet vom 19. bis 21. Mai 2011 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, Geh- und Mobilitätshilfen, Kommunikation, Hilfsmittel für blinde und sehbehinderte Menschen, Arbeitsplatz, Aus- und Fortbildung. Insbesondere Fachleute aus medizinischen und therapeutischen Berufen sowie aus der Pflege nutzen die Messe, um sich über die neuesten Entwicklungen und Möglichkeiten zur Unterstützung ihrer Patienten zu informieren. Öffnungszeiten: täglich 10 bis 18 Uhr (am letzten Tag bis 17 Uhr). Die Tageskarte kostet 10 Euro.

Mehr Informationen unter www.rehab-messe.de

Immer mehr schwerbehinderte Menschen

Schwerbehinderte Menschen in Deutschland, jeweils am Jahresende



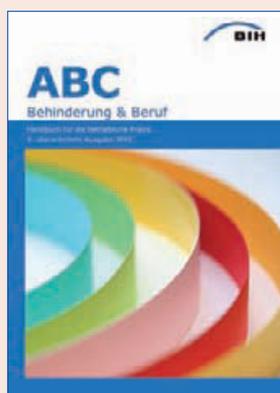
Alle zwei Jahre wird die Statistik der schwerbehinderten Menschen für Deutschland aktualisiert. Den neuesten Daten zufolge lebten Ende 2009 rund 7,1 Millionen Menschen, das sind 8,7 Prozent aller Einwohner, mit einem von den Versorgungsämtern festgestellten Behinderungsgrad von 50 und mehr. Gegenüber der letzten Erhebung betrug der Zuwachs 2,7 Prozent – der langfristige Trend hält an. Betroffen sind vor allem ältere Menschen. Der Anteil der schwerbehinderten Menschen steigt mit jedem Altersjahrzehnt.

Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen +++ Neu erschienen

Fachlexikon ABC

Das Handbuch für die betriebliche Praxis ABC Behinderung & Beruf – herausgegeben von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) – ist in vierter überarbeiteter Auflage erschienen. Das rund 528 Seiten starke Handbuch enthält ein Fachlexikon mit über 300 Stichworten aus dem Themenbereich Behinderung und Beruf sowie umfassende Informationen für die betriebliche Praxis. Außerdem gibt es eine Übersicht über Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber und schwerbehinderte Menschen, aktuelle Gesetzestexte sowie Daten und Fakten zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen.

Das ABC Behinderung & Beruf ist für Schwerbehindertenvertretungen, Betriebs- und Personalräte und Beauftragte des Arbeitgebers kostenlos beim zuständigen Integrationsamt zu beziehen. Adressen stehen im Internet unter www.integrationsaemter.de > Kontakt



SBV-Guide

Der SBV-Guide ist in aktualisierter und erweiterter Fassung erschienen. Als Praxisleitfaden für die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung gibt er in vier Kapiteln einen Überblick über die wesentlichen Aufgaben: Erste Schritte im neuen Amt – Arbeits- und Ausbildungsplätze sichern und schaffen – Informieren und beraten – Anhören, mitwirken und initiativ werden. Vor allem neu gewählten Vertrauenspersonen dient er als Starthilfe, um sich im neuen Amt schnell zurechtzufinden. Aber auch „Profis“ werden in dem 24-seitigen Heft wichtige Hinweise, Anregungen und praktische Tipps finden, die ihre Arbeit erleichtern. Herausgeber ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH).

Der SBV-Guide – Praxisleitfaden für die Schwerbehindertenvertretung (Ausgabe 2011) ist kostenlos bei Ihrem zuständigen Integrationsamt erhältlich. Adressen stehen im Internet unter www.integrationsaemter.de > Kontakt





Der Arbeitgeberbeauftragte Wie er dem Betrieb nützt

Der Arbeitgeberbeauftragte ist Teil des betrieblichen Integrationsteams und Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite für schwerbehinderte Beschäftigte. Doch was genau sind seine Aufgaben?

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, einen Beauftragten zu bestellen, der sie in Angelegenheiten der schwerbehinderten Menschen verantwortlich vertritt. Das gilt für Betriebe und Dienststellen mit schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten – unabhängig davon, ob eine Schwerbehindertenvertretung vorhanden ist.

In aller Regel werden als Arbeitgeberbeauftragte leitende Mitarbeiter beziehungsweise Verantwortliche aus den Personalabteilungen bestellt. Trotzdem gibt es in vielen Unternehmen keinen Beauftragten. Dabei würden die Arbeitgeber von diesem Amt profitieren.

Den Arbeitgeber unterstützen

Jeder Arbeitgeber hat eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Menschen. Bei der Besetzung freier Arbeitsplätze muss er prüfen, ob diese mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden können. Verfügt er über wenigstens 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ist er beschäftigungspflichtig und zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe verpflichtet, wenn er die Quote nicht erfüllt. Auch gegenüber der Schwerbehindertenvertretung gibt es Verpflichtungen. Der Arbeitgeber muss sie zum Beispiel über vorliegende Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen unterrichten. Tut er dies nicht, riskiert er eine Schadensersatzklage nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG). Der Beauftragte soll die

Einhaltung der Verpflichtungen unterstützen, den Arbeitgeber entlasten und vor Pflichtverletzungen schützen.

Ansprechpartner auf Arbeitgeberseite

Der Arbeitgeberbeauftragte ist Ansprechpartner sowohl für die schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten als auch für die Schwerbehindertenvertretung und den Betriebs- oder Personalrat. Das gilt

WAS HAT DER BETRIEB DAVON?

Der Arbeitgeberbeauftragte ...

- kennt die Unterstützungsmöglichkeiten des Integrationsamtes für Arbeitgeber.
- hilft, Vorbehalte gegen die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen abzubauen.
- weiß die rechtlichen Regelungen in der betrieblichen Praxis anzuwenden.
- kann die Zusammenarbeit mit den betrieblichen Interessenvertretern verbessern.

TIPP

Fundierte Kenntnisse im Schwerbehindertenrecht erwerben und Erfahrungen mit anderen Arbeitgeberbeauftragten austauschen: Nutzen Sie dafür die Seminare des Integrationsamtes! Die Integrationsämter machen bei entsprechender Nachfrage gerne spezielle Seminarangebote für Arbeitgeberbeauftragte.

Kursangebote:
www.integrationsaemter.de
> Infothek > Fortbildung

„Die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ist kein Selbstzweck“

Wie sehen die Aufgaben eines Arbeitgeberbeauftragten in einem großen Unternehmen aus? Die ZB fragte Dr. Uwe Schirmer, Arbeitgeberbeauftragter bei der Robert Bosch GmbH in Deutschland.



ebenso in der Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt und der Arbeitsagentur. Die Integrationsämter machen sehr positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, die einen Arbeitgeberbeauftragten bestellt haben.

Nach seiner Rechtsstellung vertritt der Beauftragte den Arbeitgeber verantwortlich. Das heißt, er soll in der Lage sein, rechtsverbindliche Erklärungen im Außenverhältnis abzugeben – beispielsweise kann er beim Integrationsamt einen Antrag auf Förderung stellen.

Bei Auswahl und Bestellung beachten

Der Arbeitgeber benennt einen Beauftragten in freier Entscheidung – in kleinen Betrieben kann er, so der Ausnahmefall, die Aufgabe selbst übernehmen. Das Gesetz empfiehlt, „nach Möglichkeit“ eine schwerbehinderte Person auszuwählen, die aufgrund eigener Erfahrungen in der Regel mehr Verständnis für die Anliegen der betroffenen Beschäftigten hat und von ihnen eher akzeptiert wird. ■

? | Herr Dr. Schirmer, Sie waren vor einigen Wochen auf der jährlichen Tagung der Gesamtschwerbehindertenvertretung von Bosch in Bühl. Was war der Zweck Ihrer Teilnahme?

die Besetzung frei werdender Stellen mit betroffenen Personen. Solche Projekte sind auch ein wichtiges Signal an die Führungskräfte, dass die Integration firmenpolitisch ausdrücklich gewollt ist.



? | Was genau ist Ihre Funktion als Arbeitgeberbeauftragter?

Dr. Schirmer Es gibt bei uns an jedem Standort einen Arbeitgeberbeauftragten, der dort für die praktische Arbeit zuständig ist und sich mit der Schwerbehindertenvertretung austauscht. Bei mir in der Stuttgarter Zentrale ist die grundsätzliche, konzeptionelle Arbeit angesiedelt.

Dabei sehe ich es auch als meine Aufgabe an, den örtlichen Beauftragten die Bedeutung ihres Amtes näher zu bringen. Neben dem notwendigen Fachwissen ist ein persönliches Interesse an der Thematik nötig. Einer unserer Arbeitgeberbeauftragten drückte es einmal so aus: „Das muss auch ein bisschen vom Herzen her kommen.“

? | Wie würden Sie denn Ihr eigenes Selbstverständnis als Arbeitgeberbeauftragter beschreiben?

Dr. Schirmer Die Herausforderung liegt darin, den Einsatz schwerbehinderter Menschen positiv zu gestalten und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhalten und zu verbessern. Das heißt, schwerbehinderte Menschen nicht um ihrer selbst Willen beschäftigen, sondern so, dass beide Seiten – die Beschäftigten und der Betrieb – davon profitieren. Unsere Schwerbehindertenvertretung sieht das erfreulicherweise genauso. ■

? | Geht es im Rahmen des Gesundheitsmanagements auch um die Integration schwerbehinderter Menschen?

Dr. Schirmer In der Tat. Ein großer Fertigungsstandort hat zum Beispiel ein so genanntes „Arbeitsplatzkataster“ eingeführt. In einem solchen Kataster sind alle Arbeitsplätze in der Fertigung eines Standortes hinsichtlich ihrer Eignung für schwerbehinderte Menschen bewertet. Dies erleichtert



UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!? UNVORSTELLBAR!?

Kinderarzt mit ungebrochener Tatkraft

Dr. Oliver Semler hat sich als Kinderarzt an der Uniklinik in Köln auf die Glasknochenkrankheit spezialisiert. Seine kleinen Patienten vertrauen ihm, denn der 36-Jährige ist einer von ihnen.



Oliver Semler hat selbst die Glasknochenkrankheit – ein Gendefekt, bei dem die Knochen gerade in der Wachstumsphase ungewöhnlich brüchig sind. Mit seinen 1,40 Metern ist Oliver Semler kaum größer als viele seiner Patienten. Wenn er im weißen Kittel durch die Flure läuft, erntet er auch wegen seines ungleichmäßigen Ganges und seiner Körperproportionen meist ungläubige Blicke. „So ist das halt. Man muss lernen, damit umzugehen“, sagt der Mediziner gelassen.

Etwa 30 Knochenbrüche erlitt er als Kind. In fast ebenso vielen Operatio-

nen wurden die Knochen mit Stahlnägeln verstärkt. Für den Jungen waren dies einschneidende Erfahrungen, die auch seinen Berufswunsch prägten: „Ich habe Ärzte immer positiv erlebt und wollte später selbst auf der anderen Seite der Bettkante stehen.“

Die Krankheit als Vorteil

Nach seinem Abitur zog Oliver Semler 1994 nach Köln, um Medizin zu studieren. Er beschloss, sich als Arzt auf die Glasknochenkrankheit zu spezialisieren und seine Krankheit als Vorteil zu nutzen – in der Kinderheilkunde. „Kinder bauen zu mir viel eher Vertrauen auf als zu einem großen Menschen“, sagt er.

Nach der Promotion zum Thema Glasknochenkrankheit führte ihn seine erste berufliche Station ins Saarland. 2004 wechselte er an die Uniklinik in Köln, wo er mithilfe einer Ambulanz für Glasknochen-Patienten aufzubauen – heute die größte Einrichtung ihrer Art in Deutschland. Zu seiner Arbeit gehört auch, Patienten bei der Bewältigung ihres Alltags zu unterstützen, beispielsweise indem er in Kindergärten anruft oder mit Lehrern spricht: „Viele wissen nicht, wie sie mit den Kindern umgehen sol-

len“, so Oliver Semler. „Wir sagen ihnen, was dem jeweiligen Kind zugemutet werden kann und was nicht.“ Sich selbst mutet er ziemlich viel zu. Nach Feierabend engagiert er sich bei der Deutschen Gesellschaft für OI-Betroffene, eine Selbsthilfeorganisation für die rund 5.000 Menschen mit Glasknochenkrankheit, Osteogenesis imperfecta (OI), in Deutschland. An Wochenenden reist Oliver Semler oft zu Kongressen oder Vorträgen. Vier Monate lebte und arbeitete er in Kanada, wo er 2009 ein Forschungsstipendium erhielt. Der Sozialverband VdK in Nordrhein-Westfalen zeichnete ihn im gleichen Jahr für sein Engagement mit dem Integrationspreis für Menschen mit Behinderung aus.

Das Recht, Fehler zu machen

„Wofür ich kämpfe, ist, dass ein behinderter Mensch, der seine Karriere beginnt, die gleiche Chance erhält, sich zu entwickeln wie jeder andere. Dazu gehört auch, auf Fehler hingewiesen und korrigiert zu werden, egal ob im beruflichen oder privaten Bereich“, erklärt der Assistenzarzt. Für die nächsten Jahre hat sich Oliver Semler zum Ziel gesetzt, in Köln eine feste Anlaufstelle auch für Erwachsene mit der Glasknochenkrankung zu etablieren. Ein Plan, der sicher kein Fehler ist. ■

Prägende Erfahrung: Als Kind 30 Knochenbrüche erlitten

§ Schwerbehindertenvertretung Beteiligung

Leitsätze:

1. Wird eine Führungsposition besetzt, muss die Schwerbehindertenvertretung nur dann am Besetzungsverfahren beteiligt werden, wenn die Aufgabe besondere schwerbehindertenspezifische Führungsanforderungen stellt.

2. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn es zu den Aufgaben der Führungskraft gehört, Arbeitsplätze behinderungsgerecht zu gestalten.

BAG, Beschluss vom 17.08.2010 – 9 ABR 83/09

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Der Beschwerdeführer ist Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen für das Kultur- und Umweltdezernat einer Behörde in Nordrhein-Westfalen. Er begehrt, immer dann an der Besetzung einer Leitungsstelle beteiligt zu werden, wenn der Führungsfunktion mindestens ein schwerbehinderter Mensch zugeordnet ist. Der Feststellungsantrag hatte vor dem Bundes-

arbeitsgericht (BAG) keinen Erfolg. Der Senat stellte fest, dass der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, gemäß § 95 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören hat. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung bestehen jedoch nur, wenn die Angelegenheit schwerbehinderte Menschen in ihrer tatsächlichen oder rechtlichen Stellung in anderer Weise berührt als nicht behinderte Arbeitnehmer. Wirkt sich die Maßnahme in gleicher Weise auf schwerbehinderte und nicht behinderte Arbeitnehmer aus, besteht kein Unterrichts- und Anhörungsrecht der Schwerbehindertenvertretung. So verhielt es sich im zu entscheidenden Fall bei der Besetzung der Führungsposition. ■

§ Betriebsrat

Mitbestimmung

Leitsätze:

1. Die in § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX vorgesehene Prüf- und Konsultationspflicht des Arbeitgebers besteht auch dann, wenn er beabsichtigt, einen frei werdenden oder neu geschaffenen Arbeitsplatz mit einem Leiharbeiter zu besetzen.

2. Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Pflichten, berechtigt dies den Betriebsrat, die Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitnehmers nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu verweigern.

BAG, Beschluss vom 23.06.2010 – 7 ABR 3/09

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die Arbeitgeberin schrieb eine freie Stelle zunächst ohne Erfolg intern aus. Im Anschluss unterrichtete sie den Betriebsrat über die beabsichtigte unbefristete Einstellung eines Leiharbeitnehmers. Der Betriebsrat widersprach der Einstellung und machte geltend, die Einstellung verstoße gegen § 81 Abs. 1 SGB IX, da die Arbeit-

geberin nicht geprüft habe, ob die Stelle mit einem schwerbehinderten Arbeitnehmer besetzt werden könne. Der Antrag auf Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrates zur Einstellung des Leiharbeitnehmers hatte in erster sowie zweiter Instanz Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) gab der hiergegen eingelegten Rechtsbeschwerde des Betriebsrates statt. Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Pflichten aus § 81 Abs. 1 Satz 1 und 2 SGB IX begründe bei Einstellungen ein Zustimmungsverweigerungsrecht des Betriebsrates. Dies gelte auch, wenn der Arbeitgeber beabsichtigte, einen freien Arbeitsplatz nicht mit einem Vertragsarbeitnehmer, sondern mit einem Leiharbeiter zu besetzen. Bei der Einstellung eines Leiharbeitnehmers werde der frei gewordene oder neu geschaffene Arbeitsplatz mit einem externen, bislang noch nicht im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer besetzt. Die Einstellung vollziehe sich daher im Gegensatz zu einer Versetzung nicht ausschließlich betriebsintern. ■



Bildungsangebot der Integrationsämter Fit für die Praxis

Die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen ist vorbei, der Arbeitsalltag beginnt: Mit dem Informations- und Bildungsangebot der Integrationsämter erhalten die Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams das Rüstzeug für die Praxis.

Sie sind derzeit am meisten gefragt: die Grundkurse für die neu gewählten Vertrauenspersonen schwerbehinderter Menschen. Der dreitägige Kurs bildet die Basis in dem modularen Kurssystem der Integrationsämter. Er wird ergänzt durch Aufbaukurse und Informationsveranstaltungen. Das Ziel der Kurse: Die Praktiker in den Betrieben sollen einerseits so eigenständig wie möglich handeln können und andererseits wissen, wer ihre internen und externen Ansprechpartner sind, zum Beispiel bei den gesetzlichen Leistungsträgern. Die Referenten kommen in der Regel aus der Praxis und verfügen über langjährige Erfahrung in den Bereichen Begleitende Hilfe und Kündigungsschutz.

Nah an der Praxis

Je nach Fortbildungsinhalt werden auch Fachleute aus Spezialgebieten für die Kurse eingesetzt. Beispielswei-

se informieren Ingenieure vom Technischen Beratungsdienst des Integrationsamtes über die behinderungsgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen und Richter vom Arbeitsgericht referieren zum Thema Arbeitsrecht. Praxisbezug wird bei den Kursen des Integrationsamtes groß geschrieben. Daher ist in den Seminaren auch immer genügend Raum für individuelle Fragen der Kursteilnehmer.

Die Mitglieder des betrieblichen Integrationsteams, zu dem neben der Schwerbehindertenvertretung (SBV) auch der Beauftragte des Arbeitgebers und Betriebs- oder Personalräte gehören, können sich bei den kostenlosen Kursen des Integrationsamtes nicht nur Fachwissen aneignen. Über das rechtliche Rüstzeug hinaus erwerben sie auch Handlungs- und Methodenkompetenz, beispielsweise in Seminaren zu Gesprächsführung und

Verhandlungstechnik. Damit sind sie in der Lage, ihr Know-how konstruktiv einzubringen. Nach der Devise: Kooperation statt Konfrontation!

Aktuell und flexibel

Weil im vergangenen Herbst viele Schwerbehindertenvertretungen ihr Amt neu aufgenommen haben, enthält das Kursprogramm 2011 mehr Grund- und Aufbaukurse als sonst. In den folgenden drei Jahren der Amtsperiode werden diese allmählich zurückgefahren, zu Gunsten von Fachthemen für Fortgeschrittene. Bei der Planung des Kursangebots haben die Schulungsfachleute auch ständig die aktuelle Rechtslage im Blick, um die Inhalte der Seminare anpassen und bei Bedarf kurzfristig mit zusätzlichen Veranstaltungen reagieren zu können.

Jährlich führen die Integrationsämter rund 800 ein- oder mehrtägige Veran-

staltungen durch. Dazu kommen zahlreiche Angebote in Zusammenarbeit mit anderen Trägern. Insgesamt wurden so 2009 knapp 40.000 Personen erreicht, die sich beruflich mit der Beschäftigung schwerbehinderter Menschen befassen. Die meisten Teilnehmer von Kursen des Integrationsamtes – rund 85 Prozent – sind Schwerbehindertenvertreter.

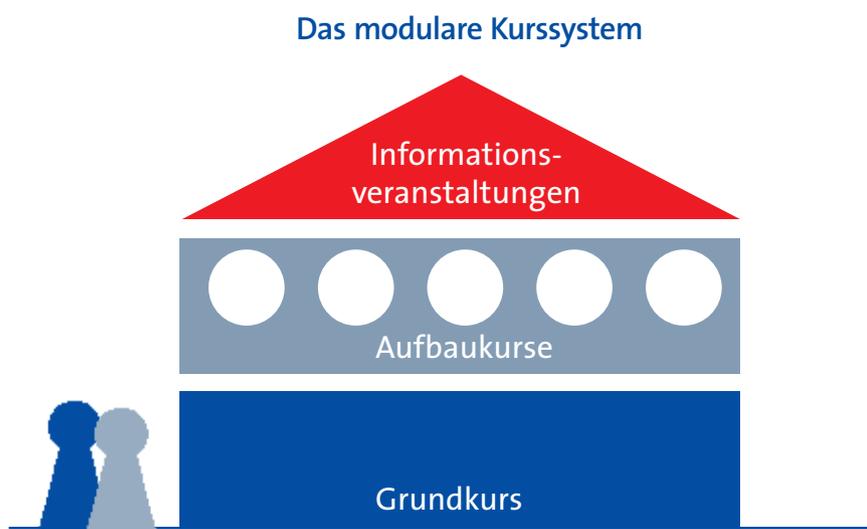
Auf die SBV spezialisiert

Die Integrationsämter haben sich auf die Anforderungen und Bedürfnisse der Schwerbehindertenvertretungen optimal eingestellt. Die Konzentration auf Kernthemen wiederum garantiert, dass vorrangig Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die für deren Arbeit unmittelbar erforderlich sind. Ein überzeugendes Argument, sich für einen Kurs des Integrationsamtes zu entscheiden, sind für viele Schwerbehindertenvertretungen die Kontakte zu anderen Vertrauenspersonen. So bieten beispielsweise die freien Abende während der mehrtägigen Kurse Gelegenheit, in entspannter Atmosphäre mit anderen Vertrauenspersonen ins Gespräch zu kommen und sich persönlich näher kennen zu lernen. Die Dozenten stehen auch über die Kursdauer hinaus

als Ansprechpartner beim Integrationsamt zur Verfügung und sind gerade für Anfänger im Amt ein wichtiger Ratgeber bei individuellen Fragen.

Bewusst fördern Schulungsleiter in ihren Kursen die aktive Beteiligung der Teilnehmer, etwa durch Diskussio-

nen, Kleingruppenarbeit und Rollenspiele. Dieser Austausch und die Möglichkeit, einmal über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen, motivieren viele Teilnehmer, die Herausforderungen ihres Amtes mit Selbstvertrauen und Freude an der Arbeit anzupacken. ■



Das Kursangebot richtet sich an Schwerbehindertenvertretungen, Arbeitgeber, ihre Beauftragte, Personalverantwortliche sowie an Betriebs- und Personalräte. Die Kurse sind hinsichtlich Inhalt, Aufbau und Methode aufeinander abgestimmt: Grundkurs, Aufbaukurse, Informationsveranstaltungen bzw. Seminare zu Spezialthemen. Es ist daher sinnvoll, mit dem Grundkurs zu beginnen.

IHR RECHT AUF FORTBILDUNG

Schwerbehindertenvertretungen haben das Recht, an Seminaren und Informationsveranstaltungen der Integrationsämter teilzunehmen, um die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten für ihr Amt zu erwerben (§ 96 Abs. 4 Satz 2 SGB IX).

Freistellung: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwerbehindertenvertretungen für die Teilnahme an Seminaren freizustellen.

Zeitungsfang: Für erstmals gewählte Vertrauenspersonen sind fünf Tage im ersten Jahr angemessen, in den folgenden Jahren sollten drei Tage eingeplant werden.

Kosten: Die Seminare der Integrationsämter sind für die Teilnehmer kostenfrei. Die Integrationsämter tragen die Sachkosten, etwa für Informationsmaterial. Die Arbeitgeber übernehmen für ihre Mitarbeiter das Arbeitsentgelt, die Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie die Fahrtkosten.

VORTEILE AUF EINEN BLICK

Was zeichnet das Kursangebot der Integrationsämter aus?

- Konzentration auf Kernthemen der SBV-Arbeit
- Anwendungsorientierte Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten
- Schulungsleiter stehen auch über den Kurs hinaus als Ansprechpartner zur Verfügung
- Kontaktbörse und Erfahrungsaustausch mit anderen Vertrauenspersonen
- Seminarteilnahme ist kostenlos

Bildungsangebot der Integrationsämter

Für jeden das Passende

Es gehört zu den Aufgaben des Integrationsamtes, betriebliche Integrationsteams für ihre Arbeit zu schulen. Wählen Sie aus dem umfassenden und vielseitigen Bildungsangebot das für Sie Passende aus!



Das Bildungsangebot der Integrationsämter mit den Kursen und Informationsveranstaltungen wird ergänzt durch Publikationen und eine Lernplattform im Internet, die weiter ausgebaut wird. Welches Angebot im jeweiligen Fall das „Richtige“ ist, hängt ganz von der Ausgangssituation, den Wünschen und Bedürfnissen des Einzelnen ab. Hier einige denkbare Beispiele ...

Grundkurs für Einsteiger

Die Schwerbehindertenvertreterin einer Klinik in Thüringen wurde kürzlich zum ersten Mal in das Amt gewählt. Für die ehemalige Krankenschwester, die nach einem schweren Rückenleiden in der Verwaltung der Klinik arbeitet, ist es ein Sprung ins kalte Wasser: Denn abgesehen von ihren eigenen Erfahrungen als schwerbehinderte Arbeitnehmerin besitzt sie keinerlei Vorkenntnisse. Trotzdem freut sie sich auf die vor ihr liegende Herausforderung. Ihr Vorgänger im Amt gab den Tipp, beim Integrationsamt einen Kurs speziell für Anfänger zu besuchen.

Mehr als ein Drittel aller im Herbst 2010 gewählten Schwerbehindertenvertretungen sind neu ins Amt gekommen. Mit dem Besuch eines Grundkurses beim Integrationsamt können sie sich zeitnah Basiswissen aneignen. Der Kurs hilft ihnen, sich in ihrer neuen Funktion zu etablieren. Die Teilnehmer erfahren zum Beispiel, wie die ersten Schritte im Amt aussehen. Sie erhalten einen Überblick über die Aufgaben und Tätigkeiten einer Schwerbehindertenvertretung, über ihre Rechte und Pflichten. Bevor Neulinge weitere vertiefende Kurse belegen, ist es ratsam, erst etwas Erfahrung in der Praxis zu sammeln.

Aufbaukurse und Info-Veranstaltungen

Über Erfahrungen und Kenntnisse verfügt der Schwerbehindertenvertreter eines Autohauses in Baden-Württemberg schon reichlich. Seit 15 Jahren engagiert er sich als Vertrauensperson für die schwerbehinderten Beschäftigten. Als er im Kursprogramm des Inte-

grationsamtes auf die eintägige Veranstaltung „Aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Schwerbehindertenrecht“ stößt, ist sein Interesse geweckt. Die Zeit will er sich nehmen, um sich wieder auf den neusten Stand zu bringen. Außerdem ist das eine gute Gelegenheit, so sagt er sich, um mit Schwerbehindertenvertretern aus anderen Unternehmen ins Gespräch zu kommen. So mancher langjährige Kontakt ist auf diesem Weg entstanden. Mit einigen der Kolleginnen und Kollegen aus der Region hat er sogar einen Stammtisch gegründet.

Schwerbehindertenvertretungen, die schon einen Grundkurs besucht haben, können mit einem zwei- oder dreitägigen Aufbaukurs das vorhandene Wissen vertiefen und erweitern. Zum Standardrepertoire der Integrationsämter gehören zum Beispiel die behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung, Prävention und Kündigungsschutz nach dem SGB IX sowie Gesprächs- und Verhandlungsführung. Für Arbeitgeberbeauftragte wird ein eigenes Seminar angeboten, welches Grundlagen zum Schwerbehindertenrecht vermittelt und in die Aufgaben eines Arbeitgeberbeauftragten einführt.

Die kürzeren Informationsveranstaltungen oder Workshops wenden sich mit eher spezialisierten Inhalten an erfahrene Funktionsträger.

Inhouse-Schulungen und mehr

Vor zwei Jahren beschloss eine große Metall verarbeitende Firma in Hessen, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) einzuführen. Weil das BEM eine Team-Aufgabe ist, an der viele Stellen im Betrieb beteiligt werden sollen, schlug der Schwerbehindertenvertreter des Unternehmens vor, eine Inhouse-Schulung – also ein Semi-



versuchen die Integrationsämter, den unterschiedlichen Anforderungen in Bezug auf Vorkenntnisse, Qualifizierungsbedarf und Zeitbudget der Teilnehmer gerecht zu werden.

BIH Online Akademie

Bereits zum zweiten Mal erklärte sich der Redakteur einer Berliner Stadtzeitung bereit, als Wahlvorstand die SBV-Wahlen in seinem Verlag vorzubereiten. Da er vor vier Jahren einen Kurs beim Integrationsamt besucht hatte, wusste er noch in etwa, wie das Verfahren abläuft. Bei vielen Detailvorschriften war er sich aber nicht mehr so sicher. Ein erneuter Seminarbesuch erschien ihm jetzt zu aufwändig. In der Zeitschrift ZB erfuhr er schließlich von der BIH Online Akademie, die im Internet einen „Kurs online zur SBV-Wahl“ anbietet. Er probierte es aus und testete als erstes mit einem Quiz sein Wissen. Dann klickte er sich durch das 40-minütige Lernprogramm, um die wichtigsten Wahlvorschriften aufzufrischen. Als er sich später bei der Interpretation einer gesetzlichen Vorschrift unsicher war, stellte er seine Frage kurzerhand in das Forum der Akademie, wo sie von einem Experten des Integrationsamtes beantwortet wurde.

nar vor Ort – zu organisieren. Der Dozent des Integrationsamtes erkundigte sich vorab nach den inhaltlichen Wünschen des Betriebes und der Zusammensetzung der Teilnehmergruppe, um die Veranstaltung passgenau auf das Unternehmen zuschneiden zu können. Er blieb dem Betrieb auch nach dem Seminar als wichtiger Ansprechpartner erhalten.

Ob Inhouse-Schulung, mehrtägiger Intensivkurs, Vortrag, Workshop oder zertifizierte Fortbildung – mit den vielfältigen Veranstaltungskonzepten

Aktuelles Fortbildungsangebot

Das Fortbildungsprogramm finden Sie auf der Internetseite Ihres Integrationsamtes. Zugang über:

www.integrationsaemter.de > Infothek > Fortbildung

Die BIH Online Akademie ist eine kostenlose Diskussions- und Lernplattform im Internet. Das Programm umfasst derzeit drei „Lernpakete“: Betriebliches Eingliederungsmanagement, Integrationsvereinbarungen und die Wahl der Schwerbehindertenvertretung. Mit ihrem multimedialen und interaktiven Angebot laden sie zum Selbststudium ein, etwa zur Vor- oder Nachbereitung eines Präsenzseminars. Gleichzeitig ermöglichen Foren den Austausch zwischen den Teilnehmern. Das kostenlose Angebot steht allen Interessierten offen. Die BIH Online Akademie wird weiter ausgebaut – es lohnt sich daher, immer mal wieder vorbeizuschauen. ■



BIH Online Akademie

Die Diskussions- und Lernplattform lädt ein zum Selbststudium und zum Erfahrungsaustausch. Zugang über:
www.integrationsaemter.de > Akademie

PUBLIKATIONEN

Verschiedene **Themenhefte**, das **Handbuch ABC Behinderung & Beruf** und weitere Publikationen sind kostenlos bei Ihrem Integrationsamt erhältlich. Teilweise sind sie auch im Internet verfügbar: www.integrationsaemter.de > Infothek > Publikationen

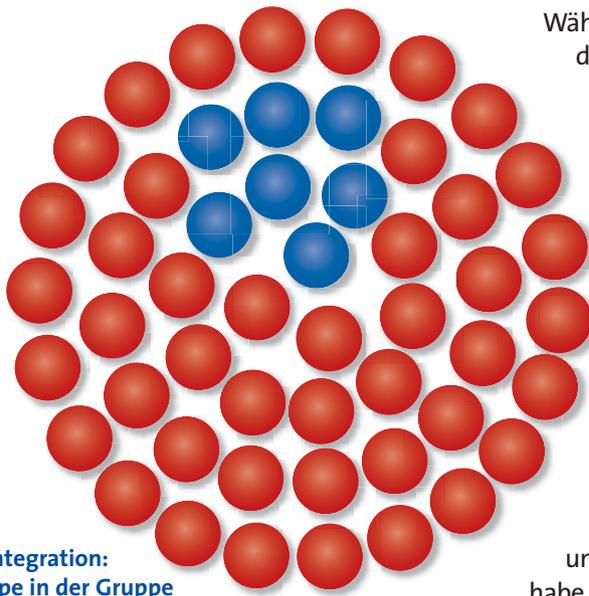
Die **ZB Zeitschrift: Behinderte Menschen im Beruf** wird von der BIH herausgegeben und informiert vierteljährlich über aktuelle Themen. Schwerbehindertenvertretungen erhalten die ZB kostenlos und automatisch zugesandt.

Das Internet-Archiv **ZB online** enthält alle Ausgaben vom aktuellen Heft bis zur Ausgabe 1/2005: www.zb-net.de

Behindertenrechtskonvention der UN

Was bedeutet Inklusion für die Betriebe?

Seit März 2009 ist die Behindertenrechtskonvention der UN geltendes Recht in Deutschland. Einer ihrer Leitgedanken ist die Inklusion. Aber was ist Inklusion? Was bedeutet sie für die betriebliche Praxis? Und was speziell für die Schwerbehindertenvertretung?



Das ist Integration:
die Gruppe in der Gruppe

Während vor einigen Jahren der Begriff der Integration im Fokus der Behindertenpolitik stand, rückt seit der Ratifizierung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – kurz Behindertenrechtskonvention der UN – in Deutschland die Inklusion in den Mittelpunkt der Diskussionen um gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Handicap. Sie entwickelt den Integrationsgedanken fort.

Was ist Integration?

Der Integrationsbegriff geht davon aus, dass es zwei unterschiedliche Personengruppen gibt: eine Mehrheitsgruppe und eine separate kleinere Gruppe – etwa der Menschen mit Behinderung. Das Ziel der Integration ist, die Mitglieder dieser kleineren Gruppe in die größere einzugliedern. Um dies zu erreichen, setzt das Konzept der Integration nicht nur bei den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, sondern auch bei den zu Integrierenden selbst an.

Was ist Inklusion?

Das Konzept der Inklusion geht über den Gedanken der Integration hinaus: Es lehnt eine Aufteilung in verschiedene gesellschaftliche Gruppen bereits im Ansatz ab und fordert stattdessen, dass alle Mitglieder der Gesellschaft von Anfang an und in allen Bereichen gleichberechtigt zusammenleben und selbstverständlich in ihrer Unterschiedlichkeit akzeptiert werden.

Voraussetzung dafür ist eine Gesellschaft, die allen Menschen gleichermaßen zur Teilhabe offensteht, also inklusiv ist: Sie richtet ihre Strukturen und Institutionen an den Bedürfnissen und Möglichkeiten aller aus – etwa durch die barrierefreie Gestaltung von Schulen, Arbeitsstätten, Theatern und Museen oder auch durch die Bereitstellung einer Standard-Vergrößerungssoftware für ältere und sehbehinderte Menschen. Ein solches „universelles Design“ kann und muss selbstverständlich durch Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderung ergänzt werden.

Wenn Inklusion so gelebt wird, ist das Ergebnis eine vielfältige, „bunte“ Gesellschaft, in der alle voneinander lernen, sich aneinander anpassen und aufeinander Rücksicht nehmen. Damit profitieren auch die nicht behinderten Menschen von den Erfahrungen und dem Know-how ihrer behinderten Mitschüler, Arbeitskollegen oder Nachbarn. Wo und wie intensiv der Einzelne am gesellschaftlichen Leben teilhaben will, muss dabei jeder für sich selbst entscheiden und bestimmen können.

Deutsche Fassung der Behindertenrechtskonvention

Der englische Begriff „inclusion“ wurde in der deutschsprachigen Fassung der UN-Konvention mit dem hierzulande gebräuchlichen Begriff „Integration“ übersetzt. Trotz dieser problematischen Übersetzung sind sich alle einig, dass die Philosophie der Inklusion in Deutschland gefordert ist.

INKLUSION FÖRDERN! WAS DIE SBV DAFÜR TUN KANN

Die auf Inklusion ausgerichtete berufliche Teilhabe weiter zu unterstützen und zu fördern, dazu können die Schwerbehindertenvertretungen ganz entscheidend beitragen. Etwa indem sie ...

- für behinderte Menschen die Rolle eines Coachs wahrnehmen. Das heißt, dass sie für die behinderten Beschäftigten weniger Helfer sind, sondern sie vielmehr dabei unterstützen, ihre Anliegen selbst in die Hand zu nehmen.
- Arbeitgeber als Experten in Sachen Krankheit und Behinderung beraten.
- die Barrierefreiheit in den Unternehmen vorantreiben.
- für mehr selbstverständlichen Umgang zwischen behinderten und nicht behinderten Arbeitnehmern in den Betrieben- und Dienststellen sorgen.

Fachtagung „Teilhabe braucht Maßnahmen“

Am 4. November 2010 fand im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin die Tagung „Teilhabe braucht Maßnahmen – Konkrete Projekte und Aktionen für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“ statt. Ziel war es, mögliche Handlungsschritte für einen Nationalen Aktionsplan zu erarbeiten, mit dem die Bundesregierung die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen entsprechend des Inklusionsgedankens verbessern kann. Ministerin Ursula von der Leyen begrüßte rund 300 Vertreterinnen und Vertreter von Behindertenverbänden, Wohlfahrtsverbänden, Sozialversicherungsträgern sowie aus den Bereichen Politik, Wirtschaft und Gewerkschaft und forderte zur Umsetzung der Inklusion auf. In acht Diskussionsforen zu den Schwerpunktthemen des Aktionsplans hatten die Teilnehmer anschließend Gelegenheit, Maßnahmen zur Umsetzung der Konvention zu gestalten und zu diskutieren. Im Forum Arbeit/Beschäftigung wurde erörtert, welche Schritte erforderlich sind, damit alle Menschen mit Behinderungen entsprechend ihrer Fähigkeiten und mit der notwendigen Unterstützung am beruflichen Leben teilnehmen können. Insbesondere soll die Ausbildung behinderter Jugendlicher noch mehr in die Betriebe verlagert werden. Die eingebrachten Ideen fließen in den Aktionsplan mit ein, der im März 2011 im Kabinett verabschiedet werden soll.

Mehr Informationen:

www.projekt-probas.de > **Veranstaltungen**

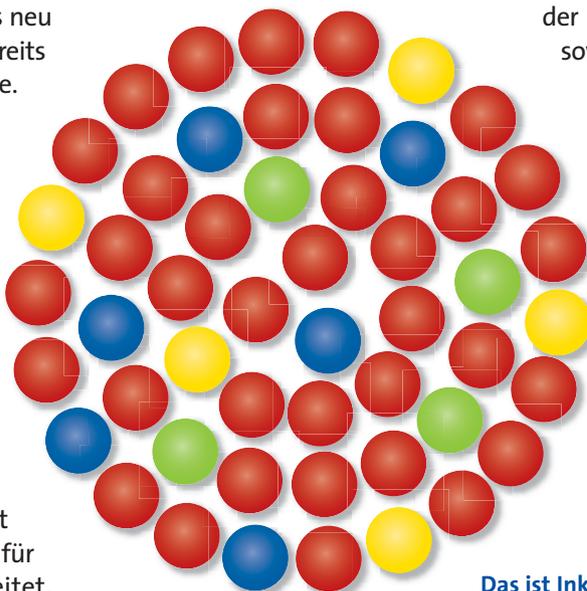


Wie wird Inklusion in den Betrieben umgesetzt?

Zwar ist die Inklusion behinderter Menschen in vielen Lebensbereichen – wie etwa der Schule – noch nicht oder kaum verwirklicht, doch ist das Konzept der Inklusion keinesfalls neu und gerade im Arbeitsleben bereits seit längerem ein Leitgedanke. Das Sozialgesetzbuch IX hat mit seiner Einführung im Jahr 2001 die Rahmenbedingungen zur Umsetzung der Inklusion in den Betrieben geschaffen und ist auch weiterhin eine wichtige Voraussetzung, dass Inklusion möglich ist. Dass und wie die Inklusion in den Betrieben bereits gelebt wird, zeigt etwa das Beispiel von Michael Gipper: Der 30-Jährige ist geistig behindert und hat lange in der Werkstatt für behinderte Menschen gearbeitet.

Heute hat er einen unbefristeten Arbeitsvertrag als Produktionshelfer bei der Firma Sinning Holzverpackungen und Paletten im hessischen Baunatal. Er hat seine Chance

genutzt, ein Praktikum in dem Betrieb gemacht und nach und nach gezeigt, was in ihm steckt. Unterstützt wurde Michael Gipper von der Fachkraft für betriebliche Integration der Werkstatt für behinderte Menschen der Baunataler Diakonie Kassel e.V. sowie vom Integrationsfachdienst Kassel, die den jungen Mann individuell begleitet haben.



Dieses Beispiel steht für viele und zeigt: In vielen Unternehmen herrschen bereits Bedingungen, die Verschiedenheit von vornherein als Rahmenbedingung berücksichtigen, und arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung selbstverständlich und gleichberechtigt miteinander. ■

Das ist Inklusion: alles ist gemischt