



Fachtagung „Integrationsfachdienste“ Gute Arbeit hat ihren Preis



**Integrations-
vereinbarungen
Einfach machen!**



Teil 3
Ein Praktikum
bei Kaufhof



**Behinderte Menschen
im Beruf**



Liebe Leserin, lieber Leser!

Integrationsfachdienste brauchen ein stabiles Fundament

In dieser ZB dreht sich alles um Perspektiven. Beginnen wir mit den Zukunftsaussichten der Integrationsfachdienste. Diese standen – neben der fachlich-inhaltlichen Diskussion – im Mittelpunkt der vierten Fachtagung „Schritt-für-Schritt“, zu der die BIH im Mai dieses Jahres nach Bonn eingeladen hatte. Dabei wurde noch einmal deutlich: Integrationsfachdienste haben ihre Berechtigung. Sie sind unverzichtbar, wenn es darum geht, besonders betroffene schwerbehinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Zahlen belegen den Erfolg ihrer Arbeit. Doch bis heute sind wichtige Fragen der Beauftragung und Finanzierung von Integrationsfachdiensten nicht geklärt. Dies betrifft in erster Linie den Vermittlungsbereich. Auf der Fachtagung kam klar zum Ausdruck, wo es hakt: Die rechtliche Grundlage ist zu vage. Die Integrationsämter appellieren daher an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, im Interesse der betroffenen Menschen zügig für eine Klärung zu sorgen.

Die Integrationsfachdienste tragen ja auch zum Erfolg des Programms Job 4000 bei, in das der Bund

über 30 Millionen Euro investiert. Womit wir wieder bei den Perspektiven wären: Was kann dieses Beschäftigungsprogramm leisten? Dazu ein Bericht von der Auftaktveranstaltung zu Job 4000.

Fördermittel können sicherlich Türen zum Arbeitsmarkt öffnen. Doch langfristige Erfolge sind ohne das Engagement von Betrieben nicht denkbar. Integrationsvereinbarungen können diese Arbeit erleichtern. Machen Sie davon Gebrauch! Sie wissen nicht wie? Mit Kurs online – einem multimedialen Lernprogramm im Internet – bieten Ihnen die Integrationsämter praktische Hilfestellung.

Dem Thema „Übergang Schule-Beruf“ widmen sich in diesem Heft gleich zwei Beiträge: Die Serie „Schule trifft Arbeitswelt“ berichtet vom Praktikum zweier körperbehinderter Jugendlicher bei Kaufhof. Die gesammelten Erfahrungen und das Feedback des Betriebes sind wichtige Wegweiser für ihre berufliche Zukunft. Auch Schulen können entscheidend dazu beitragen, dass behinderte junge Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt leichter Fuß fassen. Der Bericht „Schnittstelle Schule – Berufsvorbereitung konkret“ stellt Beispiele aus der Praxis vor und zeigt, wie das Integrationsamt diese Bemühungen unterstützt.

D. Niemann

Dr. Dorothea Niemann
Leiterin des Integrationsamtes bei der Behörde
für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz in Hamburg

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, 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, Dagmar Binder

Beirat: Ulrich Adlhoj, Münster; Jürgen Dusel, Cottbus; Karl-Friedrich Ernst, Karlsruhe; Walter Pohl, Kassel; Werner Voelk, Nürnberg

Reportagen und Berichte: Elly Lämmlein, Sabine Wolf • **Technische Herstellung:** Manfred Morlok

Titelfoto: Taxi/Getty Images • **Fotos:** Wolfgang von Brauchitsch S. 3, 10, 11; Suzanne Eichel S. 2; Paul Esser S. 12, 13; Ingram Publishing S. 3, 8; Graf von Galen-Schule (Archiv) S. 14, 15; Svea Pietschmann S. 3, 6, 7; Benedikt Siepe S. 15; Oliver Werner S. 4 • **Layout:** Atelier Stepp, Speyer

Druck: Druckhaus Main-Echo, 63741 Aschaffenburg • **Auflage:** 300.000 Exemplare

Redaktionsschluss: Mai 2007 • Die Gesamtauflage enthält die ZB info als Beilage und einen Fragebogen zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement der Universität Köln • 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



- Pflichtarbeitsplätze 2005
- Beschäftigungsquote 2005
- Kurs online: Integrationsvereinbarungen
- Umfrage: Betriebliches Eingliederungsmanagement
- **Grafiken, Neuerscheinungen und Web-Infos**

SERIE



**Schule trifft Arbeitswelt (Teil 3)
Das Praktikum ist geschafft!**

Bei Kaufhof haben Alexander Szabados und Katharina Außenmacher von der Anna-Freud-Schule in Köln erste Erfahrungen in der Arbeitswelt gesammelt. Am Ende ein wichtiger Wegweiser für ihre Berufswahl.

THEMA

8



**Job 4000
Investition für mehr Beschäftigung**

Mit rund 50 Millionen Euro fördert das Programm Job 4000 die berufliche Integration von 4.000 schwerbehinderten Menschen. Was ist davon zu erwarten?

RECHT

9



- Freistellung von Mehrarbeit
- Benachteiligung wegen Schwerbehinderung

FACHTAGUNG

10 – 11



**Integrationsfachdienste
Gute Arbeit hat ihren Preis**

Integrationsfachdienste leisten notwendige und gute Arbeit. Sorgen bereitet hingegen die Finanzierung des Vermittlungsbereichs. Ein Bericht von der Fachtagung „Schritt für Schritt IV“.

BEST PRACTICE

12 – 13



**Integrationsvereinbarungen
Bunte Praxis statt grauer Theorie**

Integrationsvereinbarungen können die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wirksam fördern. Das Beispiel der Stadtverwaltung Düsseldorf zeigt, worauf es ankommt.

BERATUNG

14 – 15



**Schnittstelle Schule
Berufsvorbereitung konkret**

Die Schule kann entscheidend dazu beitragen, ihre Schüler auf den Übergang in den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Wir stellen zwei Beispiele mit unterschiedlichen Ansätzen vor.

Internet



Der barrierefreie Internetauftritt der Integrationsämter: Informationen rund um Behinderung und Beruf • ZB online • Fachlexikon • Anschriften aller Integrationsämter • Arbeitshilfen und Publikationen zum Download • Gesetzestexte • Fortbildungsangebote

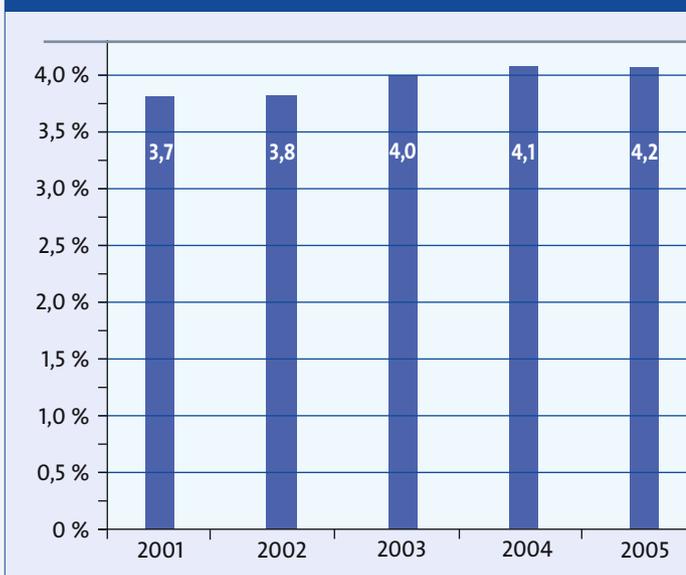
Pflichtarbeitsplätze 2005

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2005 mehr als 119.200 Firmen und Behörden beschäftigungspflichtig. Das heißt, sie waren verpflichtet, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze – rund 922.200 Stellen – mit schwerbehinderten oder gleichgestellten Menschen zu besetzen. Tatsächlich wurden nur 800.400 Pflichtarbeitsplätze besetzt. Rund 93.500 Arbeitgeber haben die Pflichtquote von fünf Prozent nicht erreicht, knapp 32.300 beschäftigten überhaupt keinen schwerbehinderten Menschen. Dagegen haben 25.700 Arbeitgeber fünf oder mehr Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt.

Mehr Informationen zur Statistik aus dem Anzeigeverfahren unter www.arbeitsagentur.de > Presse > Statistik > Detaillierte Übersicht > unter SGB II und SGB III (ab Januar 2005) > Beschäftigung



Beschäftigungsquote 2001–2005



Die Auswertung des Anzeigeverfahrens hat für das Jahr 2005 eine Beschäftigungsquote für schwerbehinderte Menschen von 4,2 Prozent ergeben. Dies teilte die Bundesagentur für Arbeit mit. Die Quote hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr um 0,1 Prozent erhöht. Private Arbeitgeber haben 2005 ihre Beschäftigungspflicht – das heißt, die Pflichtquote in Höhe von fünf Prozent – nicht in vollem Umfang erfüllt. Die tatsächliche Beschäftigungsquote in der privaten Wirtschaft lag mit 3,7 Prozent deutlich niedriger als bei öffentlichen Arbeitgebern mit 5,7 Prozent.

Kurs online Integrationsvereinbarungen

Für alle, die noch keine Integrationsvereinbarung abgeschlossen haben und dazu eine praktische Anleitung suchen, bietet die BIH im Internet jetzt ein spezielles E-Learning-Programm an. Es handelt sich um das multimediale Lernprogramm Kurs online. Es führt mit leicht verständlichen Hintergrundinformationen in das Thema ein und zeigt – Schritt für Schritt – wie eine Integrationsvereinbarung erarbeitet wird. Abschließend kann mit einem interaktiven Test das neu erworbene Wissen überprüft werden.

Als zusätzlicher Service enthält der Internetauftritt Arbeitshilfen, wie Fragebögen und Mustervorlagen sowie Fragen aus der Praxis – von Experten beantwortet. Kurs online eignet sich auch zur Vor- und Nachbereitung der Kurse, die die Integrationsämter zum Thema Integrationsvereinbarung anbieten.

Im Internet zu finden unter: www.integrationsaemter.de

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

Bericht zum Persönlichen Budget

Das Persönliche Budget (§ 17 Sozialgesetzbuch IX) wird als neues Instrument im Bereich der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen vom 1. Juli 2004 bis zum 31. Dezember 2007 in acht deutschen Modellregionen erprobt. Der Bericht der Bundesregierung dokumentiert die bisherigen Erfahrungen. Die Ergebnisse belegen – so das Bundesministerium für Arbeit und Soziales –, dass die im Jahr 2004 im Hinblick auf Persönliche Budgets angepassten gesetzlichen Regelungen sich bewährt haben und ausreichen, um zum 1. Januar 2008 den Rechtsanspruch auf diese neue Leistungsform in Kraft zu setzen.

Mit dem Persönlichen Budget erhalten Leistungsempfänger von den Rehabilitationsträgern anstelle von Dienst- oder Sachleistungen ein eigenes Budget in Form von Geldleistungen oder Gutscheinen. Auf diese Weise können sie selbst entscheiden, wann, wo, wie und von wem sie Teilhabeleistungen in Anspruch nehmen.

Der Bericht steht im Internet zum Download bereit: www.bmas.bund.de > Teilhabe behinderter Menschen > Persönliches Budget

Umfrage: Betriebliches Eingliederungs- management

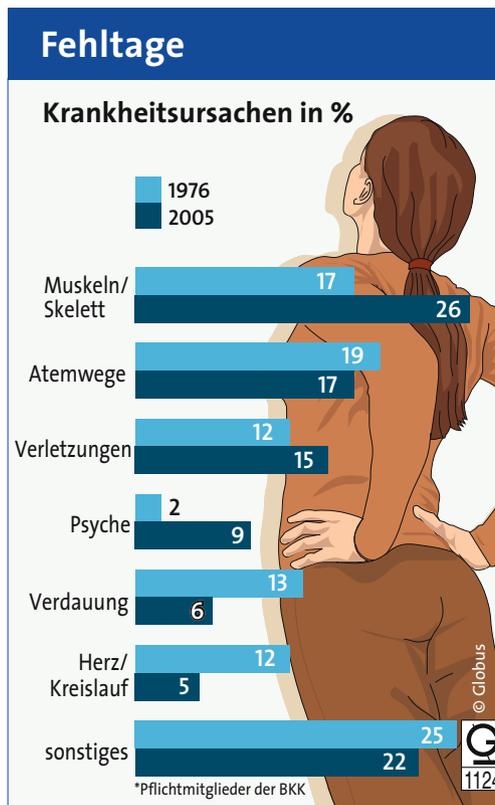


Wie wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement in den Betrieben und Dienststellen bislang angenommen und praktiziert? Im Auftrag des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales findet dazu eine Befragung statt, die vom Lehrstuhl für Arbeit und Berufliche Rehabilitation an der Universität in Köln durchgeführt wird. Angesprochen sind Betriebe und Dienststellen mit und ohne Erfahrung im Bereich Prävention und Eingliederungsmanagement. Die Ergebnisse dieser Befragung sind auch für die Integrationsämter von großem Interesse. Denn sie unterstützen die Einführung eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements durch Kurse, Beratung und Prämien.

MACHEN SIE MIT!

Füllen Sie bitte den beigelegten Fragebogen aus und senden Sie ihn an die angegebene Adresse. Vielen Dank für Ihre Unterstützung!



Fehlte ein Arbeitnehmer aufgrund von Krankheiten 1976 noch 22,5 Tage im Jahr, sanken die Fehlzeiten bis 2005 auf 13 Tage. Auch bei den Gründen für eine Arbeitsunfähigkeit gibt es deutliche Verschiebungen, besonders der Anteil an Rückenleiden und psychischen Erkrankungen nahm zu.

REHADAT-Elan-Newsletter: Alle zwei Monate Neuigkeiten und Wissenswertes rund um das Anzeigeverfahren und die Ausgleichsabgabe. Zu bestellen unter www.rehadat-elan.de

Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen des Bundes: Rundschreiben mit Hinweisen auf aktuelle Pressemitteilungen der Behörden, Gerichtsentscheidungen sowie Gesetzesänderungen stehen zum Download zur Verfügung. www.agsvb.de

„Die Seite für die Schwerbehindertenvertretung“ – von einem ehemaligen Schwerbehindertenvertreter erstellt – bietet Infos und Tipps für die Praxis, eine Sammlung von Urteilen sowie ein Forum zum Erfahrungsaustausch. www.schwbv.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der betrieblichen Schwerbehindertenvertretungen e.V.: Der Verein stellt sich und seine Arbeit vor. www.bbsdev.de

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



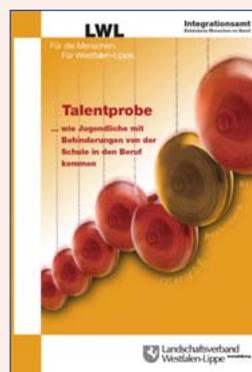
Sozial-Kompass Europa

Die umfangreiche aktualisierte Broschüre stellt die Systeme der sozialen Sicherung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union einander gegenüber. Die einzelnen Kapitel

beschäftigen sich zum Beispiel mit den Themen: soziale Grundrechte der Arbeitnehmer, soziale Absicherung bei verminderter Erwerbsfähigkeit sowie Leistungen für behinderte Menschen. In tabellarischen Übersichten werden die Unterschiede und die Übereinstimmungen der jeweiligen nationalen Sicherungssysteme sichtbar.

Wie die Gegenüberstellungen im Einzelnen zeigen, bestehen in der Europäischen Union noch erhebliche Unterschiede sowohl hinsichtlich der Definition von Behinderung als auch der rechtlichen Regelungen sowie der Leistungen und Fördermaßnahmen für behinderte Menschen.

Zu bestellen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Postfach, 53107 Bonn oder im Internet unter www.bmas.bund.de, Bestell-Nr. A801



Übergang Schule-Beruf

„Talentprobe – ... wie Jugendliche mit Behinderungen von der Schule in den Beruf kommen“ – so lautet der Titel eines Handbuchs, das zwei Modellprojekte dokumentiert, die zwischen 2002 und 2006 mit Schulen für körperbehinderte und hörbehinderte junge Menschen in Westfalen durchgeführt wurden. Eine beigefügte CD-ROM enthält Materialien zur Berufsvorbereitung in der Schule, wie Fragebögen, Musterbriefe und Ablaufpläne.

Das rund 100 Seiten umfassende Handbuch wendet sich an Lehrer, Eltern sowie an Fachberater in Integrationsfachdiensten.

Das Handbuch mit CD-ROM ist erschienen als Heft Nr. 10 in der Reihe „Argument – Sonderbände zum Schwerbehindertenrecht“. Es kann bestellt werden beim LWL-Integrationsamt Westfalen, Infothek, 48133 Münster, Telefon 02 51/5 91-34 61

» Was bisher geschah ...



Im Rahmen ihrer Lernpartnerschaft haben die Anna-Freud-Schule in Köln und die Kaufhof Warenhaus AG in den vergangenen Monaten vier Schülerinnen und Schüler auf ein Betriebspraktikum vorbereitet. Unter ihnen sind Alexander Szabados und Katharina Aßenmacher. Die beiden Neuntklässler werden die „Rheinische Förderschule für Körperbehinderte mit Realschule und gymnasialer Oberstufe“ im nächsten Jahr mit der Fachoberschulreife, einem mittleren Bildungsabschluss, verlassen. Wie im Projektplan vorgesehen, verbrachten die Jugendlichen einzelne Schnuppertage in den Kaufhof-Filialen, um sich mit ihrem späteren Praktikumsplatz vertraut zu machen.

Teil 1 und 2 der Serie

... sind erschienen in der ZB 4/2006 und 1/2007. Nachzulesen auch im Internet unter: www.integrationsaemter.de



Teil 3:

Das Praktikum ist geschafft!

Vor den Osterferien haben Alexander Szabados und Katharina Aßenmacher von der Anna-Freud-Schule in Köln ein Praktikum bei Kaufhof absolviert. Dabei konnten sie erste Erfahrungen in der Arbeitswelt sammeln.

Vorbereitung des Praktikums
... mögliche Stolpersteine beseitigen

„Nach den Schnuppertagen konnte ich es kaum erwarten, ins Praktikum zu gehen“, so Alexander Szabados. Der 17-jährige Schüler erinnert sich gerne an die Schnuppertage in der Sportabteilung der Kölner Galeria Kaufhof-Filiale Hohe Straße. „Ich konnte mich überall umsehen und den Mitarbeitern über die Schulter schauen“. Seine Schulkameradin Katharina Aßenmacher besuchte an insgesamt drei Schnuppertagen die Spielwarenabteilung der Galeria Kaufhof-Filiale in Leverkusen. „Am Anfang war es schon ein bisschen verwirrend: die vielen unterschiedlichen Verkaufsbereiche, die Geräuschkulisse und das Gewusel der Kunden ...“ Die Schülerin

war froh, sich daran allmählich gewöhnen zu können.

„Wir haben natürlich mit den Schülern und den Ansprechpartnern im Betrieb über ihre ersten Eindrücke gesprochen.

„Das Praktikum hat mir sehr gut gefallen, auch wenn ich abends ganz schön müde war. Mit den Mitarbeitern verstand ich mich auf Anhieb gut. Es freut mich, dass ich eine Hilfe für sie war.“



> Alexander Szabados (17), 9. Klasse der Anna-Freud-Schule

Schließlich ging es auch darum, mögliche Probleme im Vorfeld auszuschalten“, erklärt Gabriele Elias-Prohl, Lehrerin und Berufswahlkoordinatorin an der Anna-Freud-Schule. Bei Katharina Aßenmacher stellte sich zum Beispiel die Frage, wie sie mit ihrer Hörbehinderung im Betrieb zurechtkommen würde.

„In der Arbeitswelt können unsere Schüler ihre Fähigkeiten und ihre berufliche Eignung selbst erproben. Dabei entdecken sie oft unerwartete Stärken. Sie werden motiviert, an ihren Schwächen zu arbeiten und mit Enttäuschungen umzugehen.“

> Gabriele Elias-Prohl, Lehrerin und Berufswahlkoordinatorin an der Anna-Freud-Schule



Umgang mit der Behinderung
... lernen, auf was zu achten ist

Wie sollte sich die Schülerin zum Beispiel verhalten, wenn

„Schade, dass es mit einer Ausbildung bei Kaufhof erst einmal nicht klappt. Aber ich weiß jetzt eher, in welche Richtung ich beruflich gehen möchte. Vielleicht mache ich später eine kaufmännische Ausbildung an einer Handelsschule.“



> Katharina Aßenmacher (15), 9. Klasse der Anna-Freud-Schule

ein Kunde sie von hinten anspricht und dann ärgerlich wird, weil sie nicht reagiert? Mit Unterstützung ihrer Ansprechpartner bei Kaufhof fand Katharina einen Weg: „Ich würde mich dann freundlich entschuldigen und erklären, warum ich ihn nicht hören konnte, aber dass ich ihm jetzt gerne weiterhelfe.“

Bei Alexander Szabados können unter Stress Störungen der Feinmotorik und Schwierigkeiten mit der räumlichen Orientierung auftreten. Auch schwere körperliche Arbeit sollte der Schüler vermeiden. Gemeinsam überlegten Alexander, seine Lehrerin und die Abteilungsleiterassistentin Ina Corte, die während des Praktikums seine Ansprechpartnerin war: In welchen Situationen wird es für Alexander schwierig und wie können er und der Betrieb damit umgehen? Eine Lösung zur Vermeidung von Stress war zum Beispiel: Nicht zu viele Anweisungen auf einmal geben! „Es war auch klar, dass schwierige Bewegungsabläufe, wie das professionelle Zusammenlegen eines Kleidungsstückes, etwas mehr Übung erfordern“, so Ina Corte.

Praktikumszeit

... in die Arbeitswelt eintauchen

Im März 2007, drei Wochen vor den Osterferien, begann das Schülerpraktikum. „Als ich mir morgens das Kaufhof-Namensschild ansteckte, war ich total gespannt, was ich in den kommenden drei Wochen erleben werde!“

Katharina Aßenmacher hatte zwar vom Betrieb schon einen allgemeinen Praktikumsleitfaden bekommen, in dem die Aufgaben und Lerninhalte für Praktikanten beschrieben waren. Aber unter manchen Bezeichnungen konnte sich die 15-Jährige wenig vorstellen: Warenauszeichnung, Vorbereitung von Sonderaktionen, Aufbau von Kundenkontakten ...

Am Ende hatte sie noch ganz andere Dinge gelernt: zum Beispiel einen langen Arbeitstag durchzuhalten, Teil eines Arbeiterteams zu sein und auch solche Aufgaben zuverlässig zu erledigen, die nicht so interessant sind.

Mit seinen Kollegen verstand sich Alexander Szabados auf Anhieb gut. Sie erklärten ihm ihre Arbeit in den verschiedenen Bereichen der Sportabteilung und freuten sich über tatkräftige Unterstützung, zum Beispiel beim Sortieren von Kleidungsstücken, bei einfachen Reparaturen von Sportgeräten oder beim Einpacken der Ware an der Kasse. Mittags in der Kantine hatten sie endlich Zeit, sich ausgiebig zu unterhalten. Dabei war die Neugier auf beiden Seiten groß ...

Feedbackgespräch

... oder: Wie ist es gelaufen?

Schon wenige Tage nach dem Praktikum fanden die „Feedbackgespräche“ in der Personalabteilung statt. Dazu eingeladen war neben den Schülern auch die zuständige Lehrerin. „Alexander hat einen sehr guten Eindruck hinterlassen. Er war aufgeschlossen, konnte gut mit den Kunden umgehen und packte auch von sich aus mit an“, lobte Ulrike Gödde, Mitarbeiterin im Bereich „Training und Beratung“ bei Kaufhof. „Wir haben selten einen Praktikanten erlebt, der so motiviert war.“ Alexander wurde daher empfohlen, sich im Herbst um einen Ausbildungsplatz bei Kaufhof zu bewer-

ben und am Einstellungstest teilzunehmen. „Der Job liegt mir einfach. Jetzt muss ich nur noch meine Mathe-Note verbessern!“ Der 17-Jährige weiß, dass Kaufhof von seinen zukünftigen Auszubildenden gute schulische Leistungen erwartet. „Noch bleiben uns einige Monate Zeit, um Alexanders Schwächen in Mathematik intensiv anzugehen“, so Gabriele Elias-Prohl.

Obwohl auch Katharina Aßenmacher ihre Sache gut gemacht hat, zeigte das Praktikum, dass der Beruf der Einzelhandelskauffrau nicht optimal zu ihr passt. Die Schülerin erinnert sich: „Es war mir nicht immer klar, was von mir erwartet wird. In der Schule sagt dir immer jemand, was zu tun ist.“ Auch das viele Gehen und lange Stehen – typisch für den Beruf der Verkäuferin – war für die Schülerin anstrengender als gedacht. „Natürlich war Katharina anfangs etwas enttäuscht“, so Gabriele Elias-Prohl. „Ich versuchte ihr aber zu erklären, dass auch solche Erfahrungen wichtige Wegweiser sein können, um den geeigneten Beruf für sich zu finden.“ ■

„Es war gut, dass wir das Praktikum zusammen mit der Schule vorbereitet haben. Am Anfang waren wir noch etwas unsicher wegen der Behinderung. Aber das war schnell kein Thema mehr. Ich wünsche Alexander viel Glück für die Bewerbung!“



> Ulrike Gödde, Abteilung „Training und Beratung“ bei der Kaufhof Warenhaus AG in Köln

WIE ES WEITER GEHT ...

In der 4. Folge: Das erste Jahr der Lernpartnerschaft im Rückblick. Die Beteiligten ziehen ein Fazit.



Das Programm Job 4000 ist Bestandteil der Initiative „job – Jobs ohne Barrieren“



Job 4000

Investition für mehr Beschäftigung

Mit mehr als 50 Millionen Euro fördert „Job 4000“ die berufliche Integration von schwerbehinderten Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Was kann das Programm leisten?

„Wir hoffen, dass diese Investition eine Initialzündung auslöst für mehr Beschäftigung und Ausbildung“, so Jürgen Dusel, Mitglied des Vorstands der BIH, auf der Auftaktveranstaltung von Job 4000, die im April 2007 in Leipzig stattfand. Mit dem Programm Job 4000 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit den Bundesländern und der Bundesagentur für Arbeit eine Beschäftigungsoffensive für schwerbehinderte Menschen gestartet.

50 Millionen Euro für die Integration

Die Eckpunkte des Programms

Der Parlamentarische Staatssekretär beim BMAS, Franz Thönnies, stellte in seiner Rede vor rund 300 Teilnehmern – darunter viele Arbeitgeber – noch einmal die Eckpunkte des Programms vor: Job 4000 unterstützt jene behinderten Menschen, die auf dem ersten Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind. Dazu gehören schwerbehinderte Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung oder Menschen mit einer geistigen oder seelischen Behinderung sowie behinderte Schulabgänger. Die Zahl 4.000 steht für das

angestrebte Ziel: 1.000 neue Arbeitsplätze und 500 betriebliche Ausbildungsplätze für behinderte Menschen sowie 2.500 Eingliederungen in den ersten Arbeitsmarkt mit Hilfe der Integrationsfachdienste. Für die Finanzierung stellt das BMAS insgesamt rund 31 Millionen Euro aus dem Ausgleichsfonds bereit. Die Länder beteiligen sich mit 20 Millionen Euro. Das Besondere an dem Programm ist, dass es langfristig angelegt ist: Die Arbeitsplätze werden bis zu fünf Jahre gefördert.

Bundesagentur mit im Boot

Auch die Bundesagentur für Arbeit wird das Programm Job 4000 intensiv unterstützen. Dies bekräftigte Karl Peter Fuß, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, in seinem Vortrag. Gleichzeitig würden die vorhandenen Instrumente zur Integration von behinderten Menschen verstärkt eingesetzt.

Vor allem bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung und bei den Ein-

Gemeinsame Finanzierung von Bund und Ländern

gliederungszuschüssen für schwerbehinderte Menschen könnten noch deutliche Akzente gesetzt werden. Er appellierte auch an die Arbeitgeber, das Angebot an Förderleistungen stärker zu nutzen, zum Beispiel die Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung.

Integration auf Dauer

Wichtigstes Ziel des bis 2013 laufenden Programms sind dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse, auch im Anschluss an eine Ausbildung. Eine große Herausforderung angesichts der schwierigen Ausgangslage. Denn die Betroffenen befinden sich meist in einer für ihre berufliche Integration entscheidenden Phase: beim Übergang von der Schule in den Beruf, von der Ausbildung in eine Beschäftigung oder von der Werkstatt für behinderte Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt. „Gerade die Ausbildungssituation ist noch durchaus zu verbessern“, so Jürgen Dusel, „hier brauchen wir einen langen Atem!“ ■

Hinweis

Nähere Informationen zur Förderung von Job 4000 erhalten Sie bei Ihrem zuständigen Integrationsamt.

§ Freistellung

Mehrarbeit

Leitsatz:

Schwerbehinderte Beschäftigte sind auf ihr Verlangen hin von Mehrarbeit freizustellen. Arbeitsvertragliche Regelungen, die den schwerbehinderten Arbeitnehmer verpflichten, über die normale gesetzliche Arbeitszeit hinaus Bereitschaftsdienste zu verrichten, sind unwirksam. (Nicht amtlicher Leitsatz)

BAG, Urteil vom 21.11.2006 – 9 AZR 176/06

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Die schwerbehinderte Klägerin ist als Heilerziehungspflegerin in einem Jugendhilfzentrum beschäftigt. Sie wird auf Grund arbeitsvertraglicher Regelungen vom Arbeitgeber anhand von monatlich erstellten Dienstplänen sowohl zu normalen Dienstleistungen als auch zu als „Nachtbereitschaft“ bezeichneten Bereitschaftsdiensten herangezogen. Die Klägerin hat im Rechtsstreit von der

Beklagten verlangt, werktäglich nicht mehr als acht Stunden – einschließlich der Bereitschaftsdienste – zur Arbeitsleistung herangezogen zu werden. Sowohl das erstinstanzliche Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht haben ihre Klage abgewiesen. Vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hatte die Klägerin mit ihrer Revision allerdings Erfolg.

In seiner Entscheidung bestätigt das Gericht seine bisherige Rechtsprechung, dass seit der Neufassung des Arbeitszeitgesetzes ab 1. Januar 2004 Bereitschaftsdienste Arbeitszeit im Sinne der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes darstellen. Die schwerbehinderte Klägerin hat nach § 124 SGB IX Anspruch gegen die Beklagte, von Mehrarbeit freigestellt zu werden. Als Mehrarbeit gilt jede Arbeit, die über die normale gesetzliche Arbeitszeit nach § 3 Satz 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das heißt, über werktäglich acht Stunden einschließlich der Bereitschaftsdienste hinausgeht. Weitergehende Regelungen im Arbeitsvertrag, welche die Klägerin verpflichten, über diese gesetzliche Arbeitszeit hinaus Bereitschaftsdienste zu verrichten, sind nach diesem Urteil unwirksam. ■

§ Schwerbehinderung

Benachteiligung

Leitsätze:

1. Verletzt ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes seine Pflichten nach § 81 Abs. 1 Satz 2 und § 82 SGB IX, freierwerbende Stellen frühzeitig zu melden und mit der Agentur für Arbeit wegen der Vermittlung arbeitsloser und Arbeit suchender schwerbehinderter Menschen Verbindung aufzunehmen sowie die schwerbehinderten Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch zu laden, rechtfertigt das die Vermutung, er benachteilige schwerbehinderte Beschäftigte wegen ihrer Behinderung im Sinne von § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Satz 3 SGB IX in der Fassung vom 23.04.2004.

2. Ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes kann diese Vermutung nicht allein mit dem Hinweis widerlegen, der schwerbehinderte Bewerber erfülle nicht den in der Stellenausschreibung verlangten formalen Ausbildungsabschluss einer bestimmten Hochschulart. Der öffentliche Arbeitgeber ist gehalten, das Anforderungsprofil ausschließlich nach objektiven Kriterien festzulegen. Ansonsten würde der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes das durch Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz gewährleistete Recht auf Zugang zu einem öffentlichen Amt einschränken, ohne dass dies durch Gründe in der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung des Bewerbers gerechtfertigt wäre. Daher ist es unzulässig, einen für die Art der auszuübenden Tätigkeit nicht erforderlichen Ausbildungsabschluss einer bestimmten

Hochschulart (hier Fachhochschuldiplom) zu verlangen. Bewerber mit gleichwertigen Bildungsabschlüssen dürfen nicht ausgeschlossen werden.

BAG, Urteil vom 12.09.2006 – AZ 9 AZR 807/05

Sachverhalt und Entscheidungsgründe:

Im vorliegenden Fall stritten die Parteien darüber, ob das beklagte Land eine Entschädigung zu zahlen hat, weil es den schwerbehinderten Kläger bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses wegen seiner Behinderung benachteiligt hat. Der 1962 geborene, schwerbehinderte Kläger hatte sich auf eine Stellenausschreibung an einer Fachhochschule beworben. In der Stellenausschreibung wurde als gewünschte Qualifikation „Diplom-Betriebswirt (FH)“ genannt. Der Kläger hatte sowohl eine abgeschlossene Ausbildung als Kaufmann als auch ein abgeschlossenes Hochschulstudium als Diplom-Kaufmann vorzuweisen. In seiner Bewerbung hatte er zudem auf seine Schwerbehinderung hingewiesen.

Die Fachhochschule berücksichtigte den Kläger nicht, bereits bei einer Vorauswahl wurden ausschließlich Bewerbungen von Diplom-Betriebswirten (FH) berücksichtigt. Nur diese Bewerber wurden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Dem schwerbehinderten Bewerber wurde mitgeteilt, dass seine Bewerbung nicht berücksichtigt werden könne. Der Kläger forderte daraufhin eine „Entschädigung gemäß § 81 Abs. 2 Nr. 2 und 3 SGB IX“. Das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht hatten die Klage bzw. die Berufung abgewiesen. Das Bundesarbeitsgericht hingegen gab der Revision des Klägers statt. In seiner Entscheidung stellte der Senat klar, dass der Anspruch des Klägers begründet sei. ■



v.li.: Achim Backendorf (VdK), Jörg Bungart (BAG für Unterstützte Beschäftigung), Willi-Johannes Kainz (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen), Karl-Friedrich Ernst (BIH), Dr. Peter Mozet (BMAS), Hans Dienenhofen (BAG der betriebl. Schwerbehindertenvertretungen)

Integrationsfachdienste

Gute Arbeit hat ihren Preis

Die Zahlen belegen es: Integrationsfachdienste werden gebraucht und sie leisten gute Arbeit. Sorgen bereitet jedoch die Finanzierung des Vermittlungsbereichs. Ein Bericht von der Fachtagung „Schritt für Schritt IV“.

„Lassen Sie uns zuerst über die Arbeit der Integrationsfachdienste reden und erst dann Finanzierungsfragen diskutieren!“ Mit diesen Worten eröffnete Ulrich Adlhoch, Mitglied des Vorstands der BIH, am 21. Mai 2007 die vierte Fachtagung „Schritt für Schritt“ zur Arbeit, Entwicklung und Perspektive der Integrationsfachdienste (IFD). Rund 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren auf Einladung der BIH nach Bonn gekommen. Darunter Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Bundesagentur für Arbeit, der Integrationsämter, der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, der Rehabilitationsträger, Fachkräfte der Integrationsfachdienste sowie Interessenvertreter von Arbeitge-

bern und schwerbehinderten Menschen. Die dreitägige Veranstaltung bot Gelegenheit zum intensiven fachlichen Informations- und Erfahrungsaustausch. Darüber hinaus war sie ein Diskussionsforum für wichtige aktuelle Fragen.

Gute Bilanz

Gedanklicher Leitfaden der Veranstaltung war der Beitrag der BIH zum „Bericht der Bundesregierung über die Wirkung der Instrumente zur Sicherung der Beschäftigung und zur betrieblichen Prävention“, der voraussichtlich Ende Juni 2007 vorliegt. Darin wird die Arbeit der IFD in den vergangenen beiden Jahren dargestellt und bewertet. Die wichtigsten Ergebnisse präsentierte zu Beginn der Fach-

tagung Dr. Dieter Schartmann vom Integrationsamt beim Landschaftsverband Rheinland in Köln. Im vergangenen Jahr haben 87.000 behinderte Menschen die Dienstleistungen des Integrationsfachdienstes in Anspruch genommen – etwa 10.000 Personen mehr

als 2005. Davon waren ungefähr 44 Prozent auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt, 52 Prozent waren arbeitslos. Schülerinnen und Schüler sowie Werkstattbeschäftigte sind bislang kaum vertreten. Insgesamt ist festzustellen, dass der IFD in zunehmendem Maße genutzt wird. Gleichzeitig belegen die Zahlen, dass die Fachdienste erfolgreich arbeiten: Im Bereich Begleitung konnten zwei Drittel der Arbeitsplätze gesichert werden. Die Erfolgsquote bei den Vermittlungen lag bei 30 Prozent, was angesichts der schweren Vermittlungshemmnisse der Kunden des IFD – besonders betroffene schwerbehinderte Menschen – ein gutes Ergebnis darstellt. „Die Integrationsämter sind in 51 Prozent der Fälle Auftraggeber der IFD, aber sie tragen 89 Prozent der Kosten, die im vergangenen Jahr insgesamt 76,5 Millionen Euro betragen“, so Dr. Dieter Schartmann.

Schwieriger Prozess

„Die Integrationsämter stehen zu ihrer Strukturverantwortung. Sie sind diese Aufgabe mit Energie und Entschlossenheit angegangen und die Integrationsfachdienste haben mitgezogen“, erklärte Dr. Helga Seel, Vorstandsmitglied der



BIH, in der anschließenden Podiumsdiskussion. Seit dem 1. Januar 2005 haben die Integrationsämter dafür Sorge zu tragen, dass ein flächendeckendes Netz gut organisierter und ausgestatteter Dienste zur Verfügung steht. Dafür wurden Dienste zu einem umfassenden Angebot am gemeinsamen Standort zusammengeführt, teilweise vorhandene Überkapazitäten im Vermittlungsbereich abgebaut sowie einheitliche Standards für die Qualitätssicherung und die Dokumentation eingeführt.

Im weiteren Verlauf der Diskussion ging es auch um die Akzeptanz der IFD bei ihren potenziellen Auftraggebern: Zwar steigt die Nachfrage bei den Rehabilitationsträgern. Auf der anderen Seite werden die IFD von der Bundesagentur für Arbeit bislang kaum für die Berufsberatung und Berufsorientierung behinderter Jugendlicher genutzt. Und auch die Arbeitsgemeinschaften (ARGen), Träger der Grundsicherung nach SGB II, die für etwa die Hälfte der arbeitslosen schwerbehinderten Menschen zuständig sind, beauftragen die IFD nur in beschränktem Maße für die Vermittlung, wie Erika Faust, Leiterin der Abteilung Rehabilitation bei der Bundesagentur für Arbeit, einräumte. „Nutzen Sie die Vorzüge der Integrationsfachdienste als Ergänzung und Unterstützung ihrer Arbeit!“, warb Dr. Helga Seel bei den Auftraggebern der IFD.

Knackpunkt Finanzierung

Sorgen bereitet nach wie vor die Finanzierung des Vermittlungsbereichs der IFD. Dies kam in vielen Redebeiträgen zum Ausdruck. Kritisiert wurde unter anderem die bisherige Auffassung der Bundesagentur für Arbeit zur Ausschreibungspflicht bei der Beauftragung des IFD, die inzwischen jedoch nicht mehr vertreten wird. Der aktuelle Vorschlag der Bundesagentur zur Finanzierung der Vermittlungsleistungen ist nach Ansicht der BIH nicht akzeptabel. Strittig ist nicht nur die Höhe der Fallpauschalen, sondern auch der Umfang an Leistungen, die im „Vermittlungspaket“ enthalten sind und von der Bundesagentur vergütet werden. Auf das

ursächliche Problem wies Karl-Friedrich Ernst, Vorsitzender der BIH, hin. Er bemängelte: „Das Gesetz lässt hier zu viel Interpretationsspielraum!“. Die Folgen haben die Integrationsämter zu tragen, die bislang vielfach die Kosten für Vermittlungsleistungen übernehmen, wenn es keinen anderen Träger gibt. Doch ihre finanzielle Schmerzgrenze ist erreicht: „Das Geld reicht hinten und vorne nicht“, so Karl-Friedrich Ernst. Eine baldige Einigung mit der Bundesagentur für Arbeit sei dringend geboten.

Klare Spielregeln

Um solche Probleme in Zukunft zu vermeiden und die Abstimmung in Grundsatzfragen zwischen den Integrationsfachdiensten und den Leistungsträgern zu erleichtern, forderten die Teilnehmer eines Workshops die Einrichtung eines Koordinierungsausschusses auf Bundesebene. Weitere Anregungen kamen aus den Workshops und Präsentationen, die am zweiten Tag der Veranstaltung die Gelegenheit boten, verschiedene fachliche Themen eingehender zu erörtern. Zum Abschluss der Fachtagung appellierten die Redner des sozialpolitischen Forums noch einmal an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, klare gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Dies ist ihrer Ansicht nach eine wichtige Voraussetzung dafür, dass offene Finanzierungsfragen gelöst und der Vermittlungsbereich der IFD erhalten werden kann. Für die IFD äußerte der Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Jörg Bungart, den Wunsch: „Wir brauchen mehr Planungssicherheit, damit wir uns ganz auf die eigentliche Arbeit der Integrationsfachdienste konzentrieren können.“ Profitieren werden davon die schwerbehinderten Menschen, die ohne den IFD keine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Und das werden immer mehr ... ■

Mehr Informationen

Eine ausführliche Tagungsdokumentation mit weiteren Ergebnissen und Diskussionsbeiträgen im Internet unter: www.integrationsaemter.de



„Die Strukturverantwortung wurde von den Integrationsämtern und den IFDs sehr gut gemeistert.“

> Dr. Peter Mozet, Bundesministerium für Arbeit und Soziales



„Wir fordern vom Gesetzgeber eindeutige Aussagen und klare Spielregeln für die Finanzierung.“

> Karl-Friedrich Ernst, Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen



„Die Integrationsfachdienste müssen in Zukunft verstärkt die ARGen als Auftraggeber gewinnen.“

> Erika Faust, Bundesagentur für Arbeit



„Die IFD genießen aufgrund ihrer Kompetenz bei den Betrieben eine hohe Akzeptanz.“

> Achim Backendorf, Sozialverband VdK und Deutscher Behindertenrat



Integrationsvereinbarungen

Bunte Praxis statt graue Theorie

Integrationsvereinbarungen können die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen nachhaltig fördern. Man muss nur in der Praxis damit arbeiten! Die Stadtverwaltung Düsseldorf zeigt, wie es geht.

Der Abschluss einer Integrationsvereinbarung ist für jeden Betrieb und jede Dienststelle wünschenswert. Denn sie erleichtert die Arbeit der Schwerbehindertenvertretung und gibt der betrieblichen Integrationsarbeit neue Impulse. Dabei wird ein Prozess in Gang gesetzt, von dem nicht nur die schwerbehinderten Beschäftigten profitieren, sondern das ganze Unternehmen.

Bislang sind jedoch nur wenige „richtige“ Integrationsvereinbarungen abgeschlossen worden: Die Integrationsämter stellen auch nach sieben Jahren seit Inkrafttreten der Regelung fest, dass

Vereinbarungen in vielen Fällen eher die gesetzlichen Verpflichtungen wiedergeben und weniger konkrete Ziele enthalten, die auf den jeweiligen Betrieb zugeschnitten sind. Vorbehalte – zum Beispiel die Befürchtung des Arbeitgebers, die eigene Handlungsfreiheit einzuschränken – aber auch Unsicherheit, wie man das Thema anpackt, sind mögliche Gründe für die zögerliche Annahme des Instrumentes. Auf der anderen Seite gibt es Betriebe und Dienststellen, die bereits mit Integrationsvereinbarungen arbeiten und dabei gute Erfahrungen machen – wie das Beispiel der Stadtverwaltung Düsseldorf zeigt!

Aus der Praxis Stadtverwaltung Düsseldorf

Bei der Stadtverwaltung Düsseldorf wird seit fünf Jahren erfolgreich mit einer Integrationsvereinbarung gearbeitet. Die vereinbarten Ziele sind klar formuliert, die Umsetzung wird regelmäßig überprüft und die Ergebnisse in einem jährlichen Bericht festgehalten. Einige der wichtigsten Ziele sind:

- **Beschäftigungsquote verbessern**
Der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten stieg in den Jahren 2001 bis 2006 von 4,95 Prozent auf 5,81 Prozent. Erreicht wurde dies sowohl durch Neueinstellungen als auch durch Sicherung von Arbeitsverhältnissen mit der Anerkennung einer Schwerbehinderung und entsprechenden Hilfen.
- **Ausbildungsplätze schaffen**
Obwohl die Einstellung von Nachwuchskräften rückläufig ist, erhielten in den vergangenen zwei Jahren vier schwerbehinderte Jugendliche einen Ausbildungsplatz.
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement einführen**
Im vergangenen Jahr wurde eine Richtlinie für das Betriebliche Eingliederungsmanagement entwickelt. Konkrete Handlungsempfehlungen bei längerer Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern sind derzeit in Arbeit. ■

Nicht vergessen: Bitte eine Kopie Ihrer Integrationsvereinbarung an das zuständige Integrationsamt senden!

WAS IST ... EINE INTEGRATIONSVEREINBARUNG?

Eine Integrationsvereinbarung wird vom Arbeitgeber mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Betriebs- oder Personalrat sowie dem Beauftragten des Arbeitgebers getroffen. Darin vereinbaren sie verbindliche Ziele und Maßnahmen, um die berufliche Situation schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle spürbar zu verbessern.

KURS ONLINE

Im Internet steht jetzt ein spezielles E-Learning-Programm zum Thema Integrationsvereinbarungen zur Verfügung. Das multimediale Lernprogramm „Kurs online“ führt leicht verständlich und praxisnah in die Grundlagen ein und zeigt Schritt für Schritt, wie eine Integrationsvereinbarung erarbeitet wird. Zu finden unter www.integrationsaemter.de

„Gemeinsam bewegen wir etwas!“

Integrationsvereinbarung der Stadtverwaltung Düsseldorf: Was sagen Beteiligte und Betroffene dazu?

„Die Integrationsvereinbarung ist für die Stadt Düsseldorf ein wichtiges Instrument, um die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen zu sichern und zu fördern. Die gesetzten Ziele haben jedoch nur dann Erfolg, wenn alle Beteiligten dahinterstehen.“



> Ulrike Löhr, Dezernentin für Organisations- und Personalentwicklung. Die Stadt Düsseldorf beschäftigt fast 10.000 Mitarbeiter/-innen – davon sind rund 580 schwerbehindert.

„In der Integrationsvereinbarung haben wir uns auf Ziele geeinigt und entsprechende Maßnahmen verabredet. Hier war der Sachverstand des Integrationsteams gefragt – aber auch die Kompromissbereitschaft der Verhandlungspartner.“



> Peter Esch, Leiter der Abteilung Personalentwicklung bei der Landeshauptstadt Düsseldorf, arbeitet als Beauftragter des Arbeitgebers im Integrationsteam mit.

„Unsere Integrationsvereinbarung orientiert sich an den betrieblichen Verhältnissen. Es zeigt in der Praxis Wirkung, wenn Verantwortung und Maßnahmen festgelegt sind. So lassen sich bei uns viele Hilfen kurzfristig umsetzen.“



> Rainer Egert, Schwerbehindertenvertreter und Ansprechpartner für mehr als 200 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

„Die Integrationsvereinbarung hat für den Personalrat einen sehr hohen Stellenwert. Wichtig ist uns vor allem, dass der Arbeitgeber auch konkrete Handlungsverpflichtungen übernommen hat, die in der betrieblichen Praxis Klarheit schaffen und den Betroffenen tatsächlich weiterhelfen.“



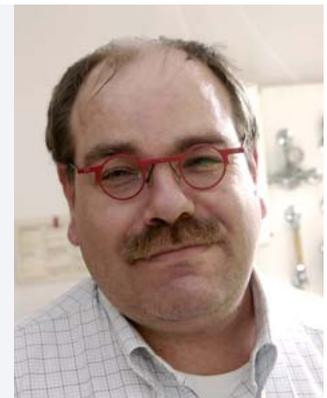
> Katharina Lang, Mitglied des Personalrats. Im Gesamtpersonalrat ist sie für das Betriebliche Eingliederungsmanagement und die Integrationsvereinbarung beauftragt.

„Als die Zusage für eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung kam, habe ich mich riesig gefreut. Ich wollte die Chance unbedingt nutzen und habe es auch geschafft. Nach bestandener Prüfung wurde ich direkt übernommen!“



> Katharina Grote, Stadtsekretärin im Jugendamt. Wie sie profitieren auch andere schwerbehinderte junge Menschen von dem Ausbildungsziel der Integrationsvereinbarung.

„Nach einem Unfall musste ich meinen früheren Beruf aufgeben. Mit Unterstützung des Integrationsteams wurde für mich ein Arbeitsplatz in der Stadtverwaltung geschaffen. Dort habe ich wieder eine berufliche Perspektive gefunden.“



> Gerd Hamacher, gelernter Handelsfachpacker, arbeitet heute im Vermessungs- und Katasteramt. Sein Beispiel zeigt, dass das Betriebliche Eingliederungsmanagement ein wichtiges Thema für die Integrationsvereinbarung ist.

Schnittstelle Schule

Berufsvorbereitung konkret

Die Integrationsämter engagieren sich verstärkt für eine bessere berufliche Integration behinderter Schüler. Die Schule kann entscheidend dazu beitragen, den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zwei Beispiele zeigen, wie es gelingen kann.



Die mangelnde Ausbildungsfähigkeit behinderter Jugendlicher, die hohe Zahl schwerbehinderter Arbeitsloser und die Vorbehalte der Betriebe gegenüber schwerbehinderten Menschen sind nur einige Gründe, wieso der Weg vieler behinderter Schülerinnen und Schüler nach Abschluss der Schule nicht in den ersten Arbeitsmarkt führt, sondern in eine Werkstatt für behinderte Menschen. Obwohl ein Teil sich durchaus auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt behaupten könnte. Um mehr behinderten jungen Menschen, die eine Förderschule oder eine Sonderschule besuchen, die Chance zu geben, sich auf dem ersten Arbeitsmarkt beweisen zu können, werden die Integrationsämter sich zukünftig verstärkt für die Teilhabe behinderter Schüler am Arbeitsleben einsetzen. Kurz gesagt: Der Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt muss erleichtert werden. Und um das zu erreichen, ist es notwendig, die Schüler mehr als bisher in den Abschlussstufen auf den Einstieg in Ausbildung und Beruf vorzubereiten.

Die Werkstufe...

In Baden-Württemberg gibt es an fast allen Schulen für Schüler mit einer geistigen Behinderung die sogenannte

Werkstufe. So auch an der Graf von Galen-Schule in Heidelberg. Sie hat ihr Werkstufenkonzept in den letzten Jahren weiterentwickelt und zu einem ihrer zentralen Arbeitsschwerpunkten gemacht: Die Werkstufe, die an die neunjährige Schulzeit anschließt und drei Jahre dauert, hat die Aufgabe, berufliche Grundfähigkeiten, Grundfertigkeiten und Schlüsselqualifikationen zu vermitteln und auf ein möglichst selbstständiges Berufs- und Erwachsenenleben vorzubereiten. In der Praxis bedeutet das, dass die Schüler in der Werkstufe verschiedene Arbeitsbereiche, wie etwa Metall, Holz, Garten, Dienstleistungen und Hauswirtschaft, intensiv kennen lernen, um Vorlieben, Neigungen und Fähigkeiten herauszufinden. Dabei wird verstärkt darauf geachtet, dass in diesen Bereichen auch außerhalb der Schule gearbeitet wird. Betreut und begleitet werden sie dabei von technischen Lehrern – meist Handwerksmeistern mit einer sonderpädagogischen Zusatzausbildung. Sie sind auch für die Betriebe glaubwürdige und qualifizierte Partner. Denn für alle Schüler sind während der Werkstufenzeit Praktika vorgesehen. Dazu hat sich die Schule zusammen mit Eltern, der Agentur für Arbeit und dem Integrationsfachdienst ein umfangreiches Netzwerk von etwa 80 Partnerbetrieben aus verschiedenen Branchen aufgebaut – unter anderen SAP, Ikea, Heidelberger Zement und die Werkstatt für behinderte Menschen. Sie ist für die Schule ein besonders wichtiger Partner.

... sieht betriebliche Praktika vor

Die Praktika haben in ihrer Abfolge unterschiedliche Funktionen. Sie dienen der Orientierung, der Qualifizierung und manchmal gelingt auch eine berufliche

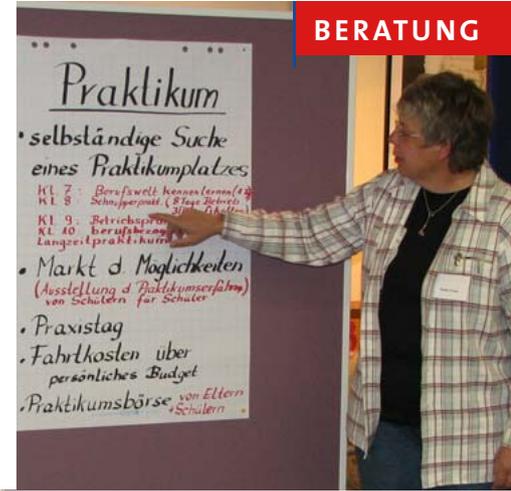
Integration. Das ist aber nicht vorrangig: Nicht jedes Praktikum soll oder muss in eine Beschäftigung im Praktikumsbetrieb münden. Es hilft dem Schüler auch weiter, wenn er die Möglichkeit hat, seine Fähigkeiten in der Praxis zu erproben – selbst wenn er feststellen muss, dass seine beruflichen Vorstellungen nicht in die Realität umzusetzen sind. So richten sich Dauer und Häufigkeit der Praktika nach der individuellen Entwicklung der Schüler und nach den Möglichkeiten des Betriebes.

Ganz entscheidend ist, dass der Integrationsfachdienst, beauftragt vom Integrationsamt des Kommunalverbandes für Jugend und Soziales Baden-Württemberg, und die Agentur für Arbeit frühzeitig eingebunden werden und Kontakt zu Schülern, Eltern und Betrieben aufnehmen. Die gegenseitige Vermittlung dieser Kontakte sieht die Graf von Galen-Schule mit als ihre Aufgabe an. Das Konzept ist erfolgreich. In der Regel erhält etwa ein Drittel der Abschlusschüler einen festen Arbeitsvertrag. Allerdings gibt es auch Jahrgänge, wie 2006: Damals wurden von zwölf Entlassschülern acht in unbefristete Arbeitsverhältnisse übernommen.

Die Lehrerfortbildung ...

Den Lehrern kommt bei der Vorbereitung der Schüler auf Ausbildung und Beruf eine große Bedeutung zu. Sie sind meist Ansprechpartner für Eltern wie auch Schüler, wenn die Frage ansteht: Wie geht es weiter nach der Schule? Um sie bei dieser Aufgabe zu unterstützen, bieten die Integrationsämter der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe eine Fortbildungsreihe an, die sich speziell mit der Problematik des Übergangs behinderter





Schüler in die Arbeitswelt befasst. Ziel ist, die Lehrer in die Lage zu versetzen, kompetent über die unterschiedlichen Möglichkeiten wie auch Unterstützungsangebote für behinderte Jugendliche beim Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt zu informieren.

Wichtig ist, dass der Prozess der Berufsvorbereitung nicht erst nach der Schulentlassung erfolgt, sondern möglichst frühzeitig, um Schülern, Eltern wie auch Lehrern die vorhandenen Ängste und Unsicherheiten zu nehmen. Häufig beeinflussen sie stark die Entscheidung, wo der Jugendliche im Anschluss an die Schule ausgebildet, qualifiziert oder beschäftigt wird. Den Schonraum Schule zu verlassen, ist oft schwer vorstellbar. Das kann zur Folge haben, dass sich Eltern wie auch Lehrer schützend vor den Jugendlichen stellen, um ihn vor den bedrohlich empfundenen Realitäten zu bewahren und ihn dann doch lieber weiter „rundumversorgt“ zu wissen und ihn in eine Werkstatt für behinderte Menschen oder in ein Berufsbildungswerk zu entlassen.

... umfasst acht Bausteine

Die Fortbildungsreihe besteht aus acht verschiedenen Bausteinen und wird von Referenten aus Betrieben, Per-

sonal- und Unternehmensberatungen, Hochschulen, Agenturen für Arbeit und Integrationsämtern gestaltet. Zu Beginn stehen unter anderem die Bereitschaft, der Nutzen und die Notwendigkeit von Kooperationen sowie die dafür notwendigen systemischen und persönlichen Voraussetzungen auf der Tagesordnung. Im Rahmen einer „Zukunftswerkstatt“ wird die Methode der persönlichen Zukunftsplanung erlernt. Die Verarbeitung und die Akzeptanz der Behinderung sowie ihrer Auswirkung ist eine wesentliche Voraussetzung, um realistische berufliche Perspektiven zu entwickeln. Dies ist auch für Lehrer ein wichtiges Thema, denn sie können diesen Prozess entsprechend begleiten und unterstützen. Ein weiterer Baustein befasst sich mit den Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten sowie deren gesetzlichen Grundlagen. Das Thema „Denken und Handeln im betrieblichen Kontext“ wird ausführlich behandelt. Es führt unter anderem in die Grundsätze betriebswirtschaftlichen Denkens ein. Hierzu gehören ebenfalls die Planung und der Ablauf eines Bewerbungsprozesses: Welche Erwartungen haben Arbeitgeber? Wie ist mit dem Thema Behinderung umzugehen? Welche Fähigkeiten sind am besten zu „ver-

„Die Fortbildungsreihe war ein voller Erfolg. Sie ermöglichte den Austausch mit motivierten Kolleginnen und Kollegen an praxisnahen Themen und das Entwickeln neuer – auch manchmal zunächst ‚verrückter‘ – Ideen, um die bestehende Arbeit im Sinne der Schüler weiter zu optimieren. Dabei ist wichtig, die Kontakte auch künftig in schulübergreifenden Arbeitskreisen zu vertiefen und Netzwerke zu schaffen.“

> Frank Dettbarn, Löchterschule Gelsenkirchen (Förderschule, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung)



kaufen“ und wie werden sie dargestellt? Welche Strategien gibt es, um mit Arbeitgebern in Kontakt zu kommen? Aber auch, wie etwa die Begleitung der Elternarbeit, die an der Schnittstelle Schule – Beruf eine wichtige Rolle spielt, aussehen kann und was dabei zu beachten ist, wird in einem eigenen Baustein besprochen. Mit der „Moderation des Übergangsprozesses“, das vor allem das Rollenverständnis des Lehrers als Begleiter und Berater der Schüler hinterfragt und Schnittstellen definiert, endet die Veranstaltungsreihe. ■

Ansprechpartner Lehrerfortbildung

Rita Watermeier, Integrationsamt LWL
Telefon 02 51/591-58 24

E-Mail Rita.Watermeier@lwl.org
Peter Anders, Integrationsamt LVR
Telefon 02 21/809-42 78
E-Mail Peter.Anders@lvr.de

Ansprechpartner Werkstufe

Graf von Galen-Schule
Schwalbenweg 1b, 69123 Heidelberg
Telefon 0 62 21/77 61 77
E-Mail graf@galen.hd.schule-bw.de



„Viele Anregungen, Informationen und Denkanstöße der Lehrerfortbildung haben mich mutiger in der Ansprache von Betrieben und in der täglichen, praktischen Auseinandersetzung mit der (nach-)schulischen Lebenssituation der Schüler gemacht. So ging es um eine Vernetzung vieler Systeme, in der die Schüler als individuelle Handlungsträger gesehen werden!“

> Cornelia Kues, Christy-Brown-Schule, Herten (Kreis Recklinghausen)
(Förderschule, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung)